

SOUS LA DIRECTION DE  
André VIDRICAIRE  
Professeur de philosophie, UQAM

(1977)

# Le syndicalisme universitaire et l'État

Un collectif d'universitaires

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES  
CHICOUTIMI, QUÉBEC

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



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

*Les Classiques des sciences sociales* est une bibliothèque numérique en libre accès, fondée au Cégep de Chicoutimi en 1993 et développée en partenariat avec l'Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.

UQAC

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

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

## Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

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

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

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

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

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

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

Jean-Marie Tremblay, sociologue  
Fondateur et Président-directeur général,  
**LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.**

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole,  
professeur associé, Université du Québec à Chicoutimi

Courriel: [classiques.sc.soc@gmail.com](mailto:classiques.sc.soc@gmail.com)

Site web pédagogique : <http://jmt-sociologue.uqac.ca/>

à partir du texte de :

Sous la direction d'André Vidricaire

## **Le syndicalisme universitaire et l'État**

Un collectif d'universitaires

Montréal : Les Éditions Hurtubise HMH, ltée, 1977, 208 pp.



Courriels : André Vidricaire : [vidricaire.andre@uqam.ca](mailto:vidricaire.andre@uqam.ca)

Marcel Fournier : [marcel.fournier@umontreal.ca](mailto:marcel.fournier@umontreal.ca)

Mikhael ELBAZ : [antmel@hermes.ulaval.ca](mailto:antmel@hermes.ulaval.ca)

Mikhael ELBAZ : [elbaz.mikhael@uqam.ca](mailto:elbaz.mikhael@uqam.ca)

Claude Bariteau : [Claude.Bariteau@ant.ulaval.ca](mailto:Claude.Bariteau@ant.ulaval.ca)

Georges Leroux : [leroux.georges@uqam.ca](mailto:leroux.georges@uqam.ca)

Rose-Marie Arbour : [arbour.rosemarie@gmail.com](mailto:arbour.rosemarie@gmail.com)

Rose-Marie Arbour : [arbour.rose-marie@uqam.ca](mailto:arbour.rose-marie@uqam.ca)

Suzanne Lemerise : [lemerise.suzanne@uqam.ca](mailto:lemerise.suzanne@uqam.ca)

Jean-Marc Piotte : [piotte.jean-marc@uqam.ca](mailto:piotte.jean-marc@uqam.ca)

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

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

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

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

Édition numérique réalisée le 6 mai 2021 à Chicoutimi, Québec.



SOUS LA DIRECTION DE  
**André VIDRICAIRE**  
Professeur de philosophie, UQAM

**Le syndicalisme universitaire  
et l'État**



Montréal : Les Éditions Hurtubise HMH, ltée, 1977, 208 pp.

**Le syndicalisme universitaire  
et l'État**

**Quatrième de couverture**

[Retour à la table des matières](#)

Rose-Marie Arbour, Philippe Barbaud, Claude Bariteau, Brian Barton, Guy Bouchard, Jacques Bourgault, Jean-Paul Brodeur, Roland Brunet, Claude Courchesne, Mario Dumais, Mikhael Elbaz, Marcel Fournier, Thierry Hentsch, René Laperrière, Jean-Marcel Léard, Suzanne Lemerise, Georges Leroux, Pierre Mayrand, Michel Pelletier, Jean-Marc Potte, Marcel St-Pierre, Albert Wallot

*sous la coordination de André Vidricaire*

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

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

# LE SYNDICALISME UNIVERSITAIRE ET L'ÉTAT

un collectif d'universitaires

HMH

[2]

Le Conseil des Arts du Canada a accordé une subvention pour la publication de cet ouvrage.

Maquette de la couverture : Robert Wolfe

ISBN 0-7758-100-3  
Éditions Hurtubise HMH Ltée  
380 ouest, rue St-Antoine  
Montréal H2Y 1J9  
Téléphone : (514) 849-6381

Dépôt légal — 1er trimestre 1977  
Bibliothèque Nationale du Québec, Montréal  
Bibliothèque Nationale du Canada, Ottawa

©Copyright 1977, Éditions Hurtubise HMH Ltée.

[3]

**Le syndicalisme universitaire  
et l'État**

## **Table des matières**

Quatrième de couverture

André Vidricaire, INTRODUCTION [4]

**Première partie**

LES ENJEUX DU SYNDICALISME  
DANS LES UNIVERSITÉS [17]

Chapitre 1. "Le sens du conflit à l'Université Laval". par Guy Bouchard [19]

Chapitre 2. "Structures universitaires et pratiques syndicales à l'Université de Montréal." par Marcel Fournier [29]

Chapitre 3. "Le syndicalisme universitaire à Sherbrooke." par Jean-Marcel Léard [37]

Chapitre 4. "Les enjeux du syndicalisme à l'Université du Québec à Montréal." par Thierry Hentsch [45]

Chapitre 5. "Des relations de travail à l'Université." par Philippe Barbaud [57]

Chapitre 6. "Pour une concertation syndicale en milieu universitaire." par Mikhael Elbaz et Claude Bariteau [63]

Chapitre 7. "Positions syndicales sur l'enseignement, la recherche et les fonctions de l'Université." par Brian Barton [67]

Chapitre 8. "25 personnalités québécoises appuient les professeurs de Laval et de l'UQAM." [79]

**Deuxième partie**

PLANIFICATION UNIVERSITAIRE [81]

Chapitre 1. "Le contrôle des universités québécoises : objectifs, stratégie, escarmouches." par Michel Pelletier [83]

Chapitre 2. "[La planification et les planifications du développement du secteur universitaire.](#)" par Jacques Bourgault [97]

Chapitre 3. "[Les mandats secrets de la CREPUQ et l'avenir des universités.](#)" par Mario Dumais [109]

[4]

Chapitre 4. "[Remarques sur le document de la CREPUQ.](#)" par Jean-Paul Brodeur [115]

Chapitre 5. "[Universités et grandes Écoles.](#)" par Georges Leroux [127]

Chapitre 6. "[Éducation permanente : soyons d'abord d'honnêtes éducateurs adultes.](#)" par Roland Brunet [135]

Chapitre 7. "[Les Arts à l'Université.](#)" par Claude Courchesne, Albert Wallot, Suzanne Lemerise, Rose-Marie Arbour, Marcel St-Pierre, Pierre Mayrand [145]

### **Troisième partie**

#### UN CAS : L'UQAM [151]

Chapitre 1. "[Demain ne sera plus jamais pareil.](#)" par Jean-Marc Pottie [153]

Chapitre 2. "[Les droits de gérance à l'UQAM : la fin des illusions ?](#)" par René Laperrière [161]

Chapitre 3. "[L'UQAM et son image publique.](#)" par André Vidricaire [169]

#### ANNEXES

Annexe 1. [Loi instituant le Conseil supérieur de l'Éducation](#) [177]

Annexe 2. [Loi instituant le Conseil de universités](#) [183]

Annexe 3. [Mandats de la CREPUQ concernant les relations de travail avec le corps professoral](#) [187]

#### BIBLIOGRAPHIE

[5]

**Le syndicalisme universitaire  
et l'État**

# **INTRODUCTION**

André *VIDRICAIRE*  
Département de Philosophie  
Université du Québec à Montréal

[Retour à la table des matières](#)

Durant les derniers mois de 1976, l'université québécoise francophone a retenu l'attention des divers média d'information. Circonstance ? Les grèves prolongées des enseignants de l'Université Laval et de l'Université du Québec à Montréal. Durant ce même temps, les élections provinciales du 15 novembre 76 ont porté pour une part sur la question des conflits de travail qui avaient pour effet d'occulter les demandes syndicales. En bref, en dépit de la pertinence des enjeux, surgit subrepticement dans l'esprit de plusieurs observateurs le fait brutal des grèves et des négociations imbriquées dans une propagande verbale qui cherche à convaincre au lieu d'informer. De toute part, on s'interroge sur les processus de règlements des conflits de travail et on en vient à blâmer ceux qui font appel à ces moyens désuets !

Pendant ce temps, on oublie aussi qu'une de nos institutions publiques, en l'occurrence l'université québécoise, a connu des changements profonds qui n'ont pas été initiés par les enseignants. En résumé, tous les secteurs de cette institution, à savoir 1° les étudiants, 2° les programmes d'enseignement, 3° la recherche, 4° le personnel enseignant, et 5° le financement, ont été décomposés en ses divers éléments pour aboutir à un partage des juridictions entre le gouvernement fédéral, le Conseil du Trésor, le ministère de la Fonction Publique, le ministère de l'Éducation, la Direction générale de l'Enseignement supérieur, le Conseil supérieur de l'Éducation, le

Conseil des universités, la Conférence des Recteurs et des Principaux des Universités du Québec et enfin les administrateurs des universités. Nous expliciterons plus loin ce phénomène. Notons pour l'instant que c'est sous la poussée de ces transferts de juridiction conçus et présentés comme une rationalisation et/ou une rentabilisation de cette institution publique que sont nés les syndicats universitaires.

D'autres avant nous se sont interrogés sur les causes et les effets de cette syndicalisation, sur ses fonctions et ses objectifs. Mais, leurs publications sont peu nombreuses et se retrouvent principalement dans des journaux et des revues spécialisées <sup>1</sup>. D'autre part, nous possédons beaucoup plus d'informations [6] issues des organismes que nous venons de citer que des universitaires eux-mêmes qui ont mis sur pied ces syndicats. Il ressort que nous connaissons bien les objectifs poursuivis par ces organismes et l'usage qu'ils font ou qu'ils sont tentés de faire des études produites sur le syndicalisme dans les universités <sup>2</sup>. Par ailleurs, trop peu parmi nous ont pu tourner leur attention du côté de ceux qui œuvrent dans ces syndicats universitaires.

Ce livre s'inscrit dans ce contexte général : à ce niveau, il cherche à combler un vide que seul un lecteur attentif à ce point de vue admettra. De plus, comme il est issu des conflits survenus à Laval et à l'UQAM, l'analyse objective voisine avec les revendications. En somme, ce livre conçu comme une intervention rapide et une contribution partielle <sup>3</sup> et partielle risque de partir « perdant ». Ce risque a été considéré.

Au-delà de l'évaluation qu'on pourra en faire, il n'en demeurera pas moins deux faits : à savoir, que plusieurs universitaires issus d'horizons théoriques, culturels, et sociaux très diversifiés considèrent le syndicalisme comme étant une des forces légales capable de maintenir l'autonomie et la liberté universitaires. La majorité des textes qui composent ce volume rappellent à partir de problèmes et de points de vue différents que ces deux principes sont, depuis quelques années, menacés. Deuxième fait : malgré le règlement des conflits de Laval et de l'UQAM, ce livre illustre qu'en plus des problèmes de conditions de travail, ce sont les pouvoirs des diverses instances, notamment sur

---

<sup>1</sup> Voir la bibliographie.

<sup>2</sup> Notamment le document de la CREPUQ.

<sup>3</sup> Nous nous excusons auprès de nos collègues des autres universités, absents de cet ouvrage. Seul le temps manquait.

l'enseignement et la recherche qui doivent être révisés. En d'autres termes, même si ce livre s'inscrit d'emblée dans une conjoncture, il note les objectifs qui seront poursuivis durant la prochaine décennie par les enseignants et les représentants des syndicats universitaires. Pour confirmer ces deux faits, il me semble nécessaire de rappeler d'une part l'état de la syndicalisation dans les universités, d'autre part, le rôle de quelques organismes.

## Les syndicats d'université

En résumé, la majorité des professeurs et/ou chercheurs des universités francophones du Québec se sont regroupés en divers syndicats accrédités. Le premier Tableau résume ce mouvement de la syndicalisation universitaire qui n'aura pris que six années (1969-1975)<sup>4</sup>. À toutes fins utiles, il ne reste que quelques universités anglophones et certaines grandes écoles où les professeurs sont regroupés en associations et, même là, il faut prévoir que ce statut changera rapidement. Bref, sorte de mouvement irréversible, ces syndicats se présentent comme le lieu d'un pouvoir légal face à des organismes qui décident à un titre ou un autre des orientations à donner aux composantes de l'université. Considérons le gouvernement fédéral.

[7]

## Les relations entre les universités et le Fédéral

On se souviendra qu'encore en décembre 1976 s'ouvraient aussi à Ottawa la conférence fédérale-provinciale des ministres des Finances et celle des premiers ministres. Il s'agissait de renouveler pour une autre période de cinq ans les accords financiers et fiscaux qui lient toute les provinces au gouvernement fédéral. Dans ce dossier, outre le programme de garantie de recettes fiscales et la formule générale de

---

<sup>4</sup> M. V.-Fréchette, « Bilan des regroupements des professeurs et/ou chercheurs des universités québécoises » dans *FAPUQ-Information*. déc. 75.

péréquation, il y a les programmes à frais partagés dont notamment celui de l'enseignement post-secondaire. Au-delà des modalités de paiement (paiement complet en espèces ou encore le tiers ou la demie en espèces assorti de la récupération de quelques points d'impôts directs), le développement du secteur universitaire, tout en étant de juridiction provinciale, dépend dans une très large mesure du gouvernement fédéral. Rappelons quelques faits.

En 1951, suite au *Rapport de la Commission Royale d'Enquête sur l'Avancement des Sciences, des Arts, et des Lettres au Canada* dans lequel toutes les universités demandaient expressément l'aide financière du fédéral, le gouvernement St-Laurent a versé directement aux universités des montants en fonction du nombre d'étudiants inscrits et à raison de \$0.50 par habitant de chaque province. Pour respecter l'autonomie des provinces en matière d'éducation, cette subvention se présentait comme un simple vote de crédit. Dès 1951 et ce jusqu'en 1959, malgré de nouveaux aménagements (versement par la Conférence canadienne des Universités, conservation des sommes non réclamées), le Québec a opposé une fin de non-recevoir aux subventions votées par Ottawa à l'intention des universités québécoises. Sous le régime de Sauvé, puis de Barrette, alors que les subventions étaient passées à \$1.00, puis \$1.50 par tête, M. Diefenbaker a proposé de substituer ces versements par un nouveau partage des impôts directs et par l'application de la formule de péréquation<sup>5</sup>. Pour le Québec, il restait à déterminer si ce nouveau partage des taxes pouvait être employé aux fins de son choix ou ne servir qu'aux universités. Techniquement, comme nous le verrons, c'est la deuxième formule qui a été utilisée et acceptée par le Québec. En 1966, suite au Rapport Bladen, le gouvernement Pearson, signalant que l'accroissement de la population d'une province est souvent plus lent que celui du coût de l'éducation, a proposé pour toutes les provinces un nouveau transfert fiscal de quelques points plus les paiements de péréquation et de rajustement calculé d'après le coût de fonctionnement des institutions postsecondaires « de façon que chaque province obtienne le plus élevé des montants suivants : 1° \$15 par habitant de la province ou 2° 50% du coût de fonctionnement des institutions d'enseignement post-

---

<sup>5</sup> A. Tremblay. « Les subventions fédérales aux universités » dans *Cité Libre*, mars 1960.

secondaire »<sup>6</sup>. Ce faisant, les provinces ne pouvaient déterminer seules l'usage de ces nouveaux montants et se trouvaient donc dans un programme à frais partagés. En 1972, nous retrouvons

---

<sup>6</sup> Hurtubise et Rowat. *L'Université, la Société et le Gouvernement*. Éd. de l'Université d'Ottawa. Ottawa, 1970, p. 145.

[8]

Tableau 1

	UNIVERSITÉ DU QUÉBEC					
	Montréal	Trois-Rivières	Chicoutimi	Rimouski	INRS	NOQ
Prof, temps complet	479	242	150	120	60	20
Nom du Syndicat	Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Mtl (UQAM)	Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières (SPUQ-T.R.)	Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi (SPUQAC)	Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Rimouski (SPUQAR)	Syndicat du Personnel de l'INRS	Assoc. des enseignants des services universitaires dans le N.O. Québécois (AESUNOQ)
Accréditation	janvier 1971	8 février '71	26 janvier '72	9 février '73	7 mai 1973	29 novembre '72
Affiliation	FNEQ/CSN	Non-Entente de service avec FNEQ/CSN	CEQ	Non	Non-Entente de service CEQ	CEQ
Regroupe	Professeurs plein temps et demi temps et les directeurs de département et les vice-doyens	Tous les professeurs et les vice-doyens	Tous les professeurs et chercheurs incluant les vice-doyens	Tous les professeurs et les chefs de département	Tous les professeurs	Tous les professeurs incluant les chefs de département
Échéance des conventions	Renouvellement des conventions de toutes les constituantes en mai 1976					

[9]

	Université de Montréal	École Polytechnique	Université Laval	Université de Sherbrooke	Faculté des Sciences Appliquées (Sherbrooke)
Prof, temps complet	1208	168	1144	301	60
Nom du Syndicat	Syndicat Général des Professeurs de l'Université de Montréal (SGPUM)	Association des professeurs de l'École	Syndicat des Professeurs de l'Université Laval (SPUL)	Syndicat des professeurs de	Association des Ingénieurs-Professeurs
Accréditation	9 juillet '75	18 février 1971	31 janvier '75	5 février '74	25 novembre 1970
Affiliation	FAPUQ	FAPUQ	FAPUQ	FAPUQ	Non
Regroupe	Enseignants et chercheurs plein temps et demi-temps	Tous les professeurs (assistants agrégés ou titulaires) affectés à des stages d'enseignement et/ou de recherche ou en stage d'étude	Enseignants et chercheurs ayant un rang académique	Professeurs et chercheurs à plein temps et demi-temps	Tous les ingénieurs membres de la corporation affectés à des stages d'enseignement et/ou de recherche et/ou de bibliothéconomie ou en stage d'études
Échéance des conventions	Projet à venir	1er juin 1974 en vigueur	Dépôt projet octobre 1975	Dépôt projet septembre 1974	Sentence arbitrale expirée 31 mai 1975

[10]

ces mêmes modalités avec quelques réaménagements. Et en 1976... ? En résumé, par son programme d'« assistance », Ottawa défraie maintenant plus de la moitié du coût de fonctionnement des universités.

Malgré les problèmes d'autonomie universitaire et d'autonomie provinciale sur l'éducation, le gouvernement fédéral a toujours fait valoir que relevaient de sa compétence des secteurs comme la main-d'oeuvre, l'activité économique, la recherche, l'unité nationale, l'accessibilité aux biens dont nommément celui de l'éducation. Les données se précisent : l'université est, d'une part, un bien social et d'autre part, une institution qui par ses enseignements et ses recherches peut contribuer dans les secteurs prioritaires du gouvernement fédéral. C'est pourquoi, Ottawa par des subventions directes, des prêts et divers programmes à frais partagés assiste les provinces dans des domaines aussi divers que :

1. la santé et la prévoyance sociale,
2. les prêts aux étudiants,
3. la construction de maisons d'étudiants,
4. le coût annuel de fonctionnement des universités,
5. les bourses d'études supérieures et le financement de la recherche par l'intermédiaire du Conseil national de la Recherche, du Conseil de la Recherche médicale, du Conseil des Arts et de divers ministères,
6. le recyclage professionnel de la main-d'oeuvre et des adultes en général,
7. les orphelins de guerre et les enfants d'invalides de guerre,
8. les écoles militaires qui offrent un enseignement universitaire.
9. les échanges interprovinciaux de professeurs et d'étudiants,
10. les étudiants et les professeurs étrangers, etc. !!!

Mais ces mesures ont toujours posé des problèmes au Québec et plus particulièrement aux universités parce qu'en définitive Ottawa exerce son action sur toutes les composantes de l'université. Dans le *Rapport de la Commission d'étude sur les relations entre les universités et les*

*gouvernements*<sup>7</sup>, les commissaires René Hurtubise et D.C. Rowat ont souligné que toutes ces aides ont pour effet de canaliser les efforts d'une province dans des services définis par Ottawa et ce, au détriment de ses propres priorités. Par ailleurs, ces mêmes assistances ont pour conséquence plus générale de soumettre les universités et les provinces à un contrôle précis : par exemple pour être payées, ces dernières doivent fournir des relevés des dépenses effectuées dans les domaines définis par Ottawa. Pour corriger toutes ces subtilités — qui n'en sont plus après 15 ans de pratique — les Commissaires ont proposé le retrait de toutes ces formes d'aide fédérale et une coordination sur quelques points précis. Malheureusement, il semble que ce Rapport soit demeuré sur les tablettes. Il souligne, quant à nous, comment cette forme d'intervention fédérale constitue un des nombreux mécanismes qui ont érodé les pouvoirs des universités et conséquemment ceux des enseignants.

[11]

## Les relations entre les universités et le Québec

Mais ce n'est pas le seul mécanisme. En effet, si nous nous tournons vers le Québec, nous nous trouvons devant la même ingérence. Pour saisir ce phénomène, considérons l'organigramme du ministère de l'Éducation, reproduit au Tableau 2.

Il y a au moins trois organismes qui s'occupent des « Affaires » universitaires. Faut-il rappeler qu'en 1964, la Commission Parent avait proposé :

1. une réforme des structures universitaires,
2. la création d'un Conseil supérieur de l'Éducation,
3. la création d'un Office pour le Développement universitaire qui aurait pour tâche « de faire des recommandations à l'État sur le montant des subventions à accorder aux établissements d'enseignement supérieurs »,

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

4. la fondation d'institutions supérieures à caractère public (université, centres de recherche).

En somme, avec l'accroissement de la population étudiante, l'augmentation des multiples services dans les universités et conséquemment la montée en flèche des coûts de Financement dans ce secteur, la Commission Parent proposait la révision et la création d'organismes susceptibles de répondre à ces multiples besoins.

Dès 1964, une loi a établi le Conseil supérieur de l'Éducation qui comprend deux Comités et cinq Commissions permanentes dont notamment la Commission de l'Enseignement supérieur. Ce Conseil donne son avis sur les règlements que le ministre est tenu de lui soumettre et lui transmet des recommandations sur toute question concernant l'éducation. Il faudrait une étude approfondie sur la portée de ce Conseil conçu originellement pour défendre les droits des catholiques et des protestants. Avec une moyenne de 10 réunions par année, une commission ne peut accomplir le même travail que dans un comité permanent. Quoiqu'il en soit, notons que la Commission de l'Enseignement supérieur<sup>8</sup> en 73-74 a donné son avis dans un document intitulé *Pour une meilleure relation étudiant-professeur à l'université*. De plus, elle a participé aux travaux portant sur la coordination qui doit exister entre l'enseignement collégial et l'enseignement supérieur. Enfin, elle a étudié le rapport du Conseil des universités intitulé *Objectifs généraux de l'enseignement supérieur et grandes orientations des établissements*. Pour l'année 74-75, cette commission se proposait d'étudier la formation universitaire au 1er cycle.

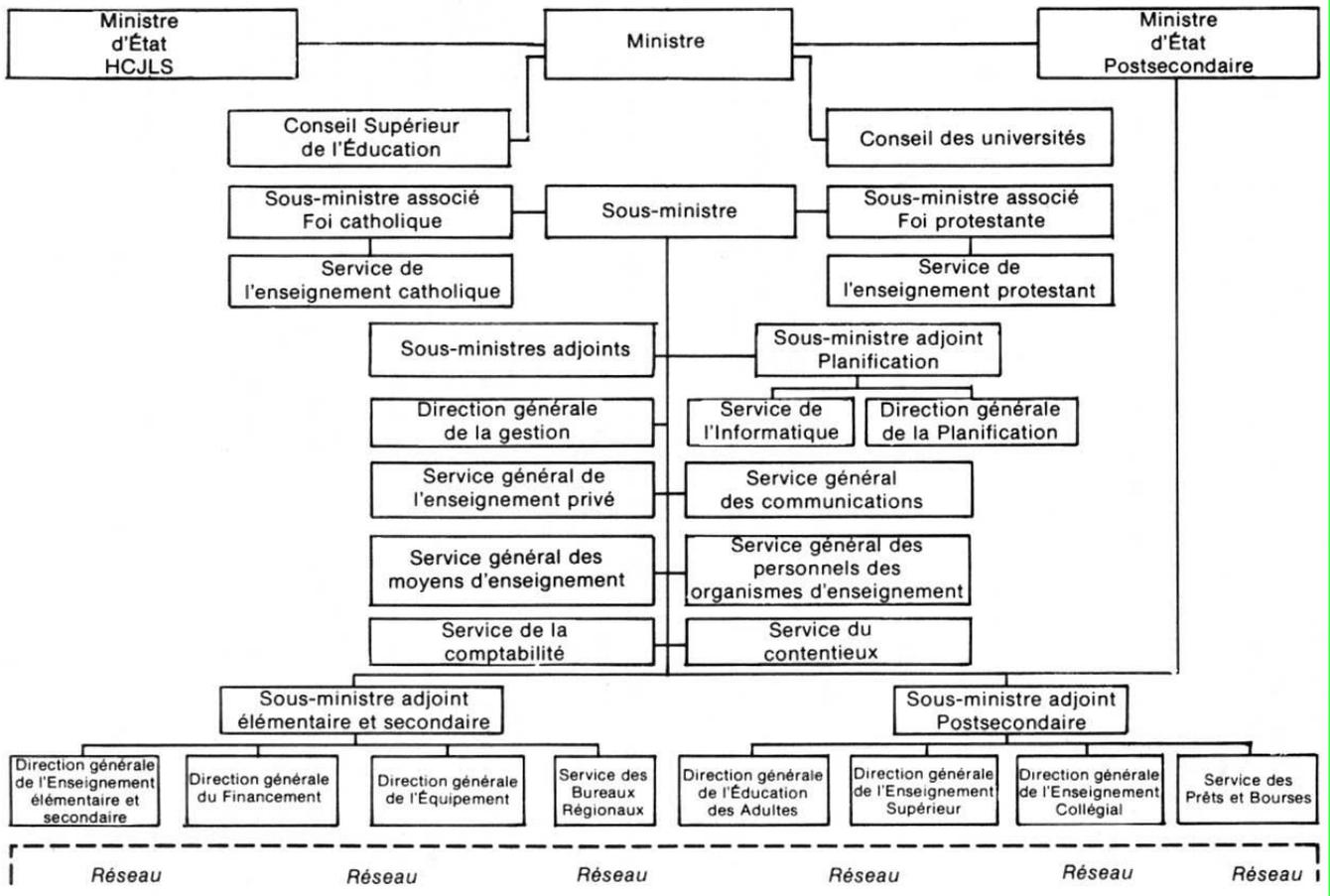
Un seul commentaire : ce Conseil, par le biais de sa Commission de l'Enseignement supérieur, avise le ministre sur des questions qui concernent les universitaires. Ce schéma pyramidal ne peut les satisfaire.

---

<sup>8</sup> Conseil supérieur de l'Éducation, *Rapport annuel 1973/1974*, Québec.

[12]

**Tableau 2.**  
**organigramme du ministère de l'Éducation du Québec**



[13]

Passons maintenant au Conseil des universités, autre organisme autonome créé en 1968 qui suit de près l'établissement de l'Université du Québec et la révision des chartes de diverses universités privées. Ce Conseil comprend quatre comités :

1. le Comité des orientations,
2. la Commission de la recherche universitaire,
3. le Comité conjoint des programmes,
4. le Comité de financement.

À toutes fins utiles, selon les termes de sa loi, ce Conseil, qui n'a qu'un rôle consultatif auprès du ministre de l'Éducation, non seulement recommande l'État sur les sommes globales et sur leur répartition entre les universités (budget de fonctionnement et budget d'immobilisations), mais encore lance diverses politiques qui ont des répercussions sur tous les domaines de l'université. Par exemple, en février 1973, ce Conseil a présenté des recommandations sur les *Objectifs généraux de l'enseignement supérieur et grandes orientations des établissements*. Comme le domaine de la recherche universitaire était insuffisamment approfondi, la Commission de la recherche universitaire a mis sur pied un comité qui présenta son rapport en juin 74 (Rapport Lalancette). Par la suite, cette Commission a fait une tournée du milieu universitaire pour évaluer l'accueil de ce rapport. Enfin, le 16 décembre 1974, le Conseil a transmis au ministre un rapport intérimaire sur la recherche universitaire. Dans ce document, il précise les objectifs de la recherche, les cadres de leur développement, etc.. Ceci n'est qu'un exemple. Il faut lire attentivement les rapports annuels du Conseil des universités pour s'apercevoir qu'il est présent dans tous les secteurs. Parlant au nom du gouvernement, ce Conseil précise :

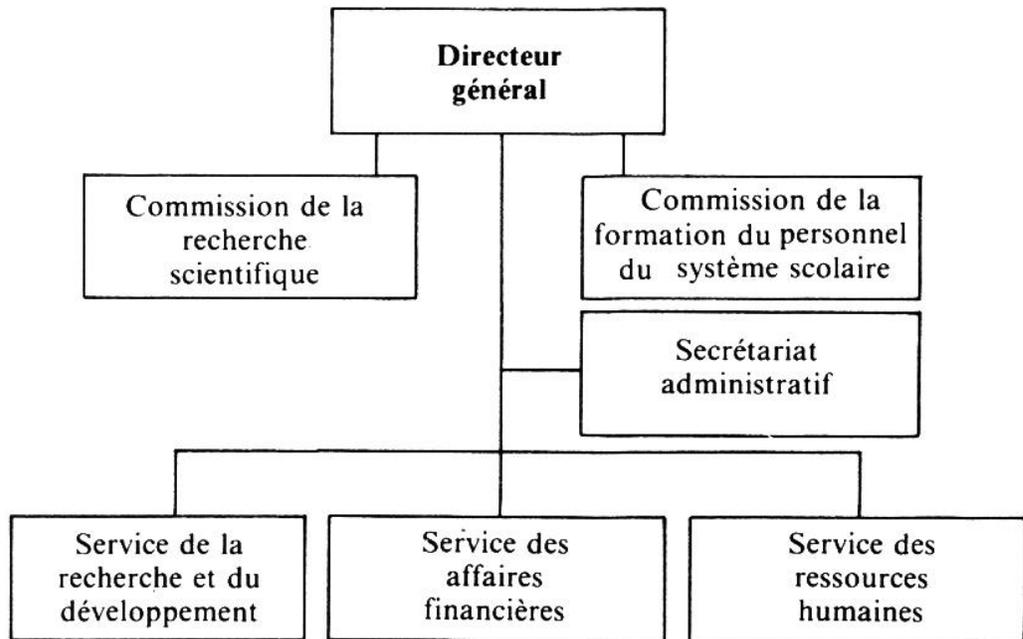
Il s'agit donc moins d'un partage de tâches semblables que d'une collaboration de confiance entre organismes dont les fonctions sont différentes et les rôles complémentaires.

Qu'est-ce à dire ? Que l'enseignant a pour fonction de transmettre un savoir défini par un autre organisme dont la fonction est de planifier cette transmission ?!! Ce serait trop simple. Pourtant, le Conseil reconnaît au gouvernement la détermination des « choix stratégiques des objectifs et des priorités » de l'enseignement supérieur...

Il reste la Direction générale de l'Enseignement Supérieur :

[14]

Tableau 3



L'organigramme nous montre que cette Direction lance par ses services et ses commissions divers programmes d'action. Par exemple, en 1974, nous avons la liste suivante <sup>9</sup> :

**Programme d'action :**

- 1 Financement du fonctionnement des universités
- 2 Plan quinquennal des investissements universitaires
- 3 Opération sciences appliquées
- 4 Opération sciences de la santé
- 5 Opération sciences fondamentales
- 6 Subventions pour la formation de chercheurs et pour une action concertée
- 7 Bourses de l'enseignement supérieur
- 8 Bourses de perfectionnement à temps partiel pour les enseignants
- 9 Système d'informatique et de gestion des universités
- 10 Inventaire des diplômes universitaires pouvant donner accès à la pratique professionnelle
- 11 Plan de développement de l'enseignement des langues
- 12 Mise en œuvre d'un Plan directeur de la formation des maîtres de l'enseignement professionnel
- 13 Renouvellement d'approbation des programmes de formation de maîtres
- 14 Description de la situation de la formation du personnel scolaire au Québec en 1973/1974.

<sup>9</sup> Rapport annuel du ministère de l'Éducation, *L'Éducation au Québec en 1974*.

[15]

Selon l'usage, cette Direction émet des règlements qui doivent recevoir l'avis du Conseil des universités. À l'analyse, il apparaît que ces deux organismes se concertent, étant donné le fait qu'ils assument les mêmes objectifs de planification.

## Conclusion

Cette énumération n'est pas exhaustive. Nous n'avons même pas mentionné les activités de la Conférence canadienne des universités (Ottawa) ni celles de la Conférence des Recteurs et des Principaux des Universités du Québec (CREPUQ). Il faudrait absolument la poursuivre pour indiquer très concrètement les domaines universitaires et les aspects de ces mêmes domaines qui sont l'objet de règlements et de politiques générales. Nous verrions mieux la portée de la position du Conseil des Universités qui écrit :

La planification a beaucoup porté sur les aspects logistiques du système, les rapports étudiants-professeurs, les coûts unitaires et l'utilisation de l'espace, alors qu'elle doit fondamentalement porter sur les choix stratégiques des objectifs et des priorités <sup>10</sup>.

En outre, cette liste nous permettrait de voir que la syndicalisation des universitaires est pour une part une résultante de ce type de planification. Dans la première partie de ce livre qui porte sur « les enjeux de la syndicalisation », nous pouvons identifier les secteurs qui doivent faire l'objet d'une entente négociée. Cette description montre que les demandes syndicales, loin de se confiner aux seules conditions de travail (salaire, charge, permanence, sécurité d'emploi), tentent de préciser les pouvoirs des diverses instances dans une université, leur composition, et enfin les modalités de la représentation à ces mêmes organismes. Comme ces revendications s'inscrivent, selon nous, dans le contexte très général de la planification, la deuxième partie est entièrement consacrée à ce thème. À ce propos, une remarque

---

<sup>10</sup> *Rapport annuel du Conseil des universités*, 73/74, p. 14.

s'impose : nous avons identifié quelques organismes et leurs tâches. C'est ce contexte général qui devient, ici, l'objet d'une critique virulente. En effet, l'ensemble de ces textes est d'abord un diagnostic sévère des règlements et des politiques issus de ces organismes et des directions universitaires qui les endossent. On dit que le Parti Québécois prône un « gouvernement universitaire ». Cette formule n'est que le signe de l'urgence d'une révision en profondeur des orientations prises dans le secteur universitaire depuis à peine 10 ans. C'est pourquoi, nous avons inséré en annexe certains documents susceptibles d'alimenter cette analyse.

Si nous terminons avec l'UQAM, c'est uniquement à titre de cas. En effet, comme ses professeurs en sont à leur troisième convention collective, diverses questions que connaissent ou connaîtront d'autres syndicats universitaires ont déjà été discutées par le SPUQ.

[16]

En terminant, je tiens à remercier au nom de tous les collaborateurs le Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) qui a donné son appui à cette initiative d'universitaires qui œuvrent dans l'enseignement et la recherche...

[17]

Le syndicalisme universitaire  
et l'État

# Première partie

LES ENJEUX  
DU SYNDICALISME  
DANS LES UNIVERSITÉS

[Retour à la table des matières](#)

[19]

Première partie  
*Les enjeux du syndicalisme dans les universités*

## Chapitre 1

---

# “Le sens du conflit à l’Université Laval.”

**Par Guy BOUCHARD**

Guy BOUCHARD  
Faculté de Philosophie  
Université Laval

[Retour à la table des matières](#)

Les professeurs de l’Université Laval, en grève depuis le 7 septembre 1976, sont devenus les protagonistes du conflit le plus long en milieu universitaire, non seulement au Canada mais même en Amérique du Nord. Constatation énoncée non comme l’annonce d’un nouveau record sportif, mais comme indice de l’importance des enjeux de ce conflit. Pourquoi, en effet, cette grève ? Pourquoi dure-t-elle si longtemps ? Quelles en seront les conséquences pour l’enseignement, la recherche et le service à la collectivité ? Nous allons tenter de répondre à ces questions en exposant brièvement les causes de la syndicalisation des professeurs de l’université Laval, le sens de leurs principales demandes et les conséquences prévisibles de ces demandes.

### 1. Les causes de la syndicalisation des professeurs de l’Université Laval

Si l’affrontement réel et spectaculaire commence avec le déclenchement de la grève en septembre dernier, sa genèse correspond à une période beaucoup plus longue dont une partie, antérieure à la création du SPUL, peut expliquer cet avènement.

Depuis 1951, les professeurs de l'Université Laval étaient représentés par une association *hona fide*, l'APUL, qui devint un syndicat professionnel en mai 1966. L'APUL regroupait la grande majorité des professeurs ainsi que bon nombre d'administrateurs. Son but était évidemment d'améliorer les conditions d'exercice de la profession de professeur d'université mais, dans ses tentatives pour réaliser les objectifs découlant de ce but, elle se heurta à des obstacles situés à deux niveaux.

[20]

Le premier de ces niveaux est celui du gouvernement. Si, en principe, l'Université Laval est une institution privée, on sait qu'en pratique la plus grosse portion de son budget est tributaire des subventions gouvernementales. Voilà pourquoi, par exemple, les augmentations de traitement des professeurs étaient, globalement, liées à celles que le gouvernement consentait au secteur public et parapublic. En conséquence, si l'APUL pouvait discuter avec l'administration de l'Université Laval de la répartition d'une telle augmentation, elle n'avait pas voix au chapitre dans la détermination de l'importance de cette augmentation. Le véritable patron, en matières salariales, était donc occulte. Pouvait-on l'obliger à se démasquer, par exemple, en tentant de lui présenter un interlocuteur d'envergure provinciale ? En 1967, à l'instigation de l'APUL, fut créée la Fédération des Associations de Professeurs d'Universités du Québec (FAPUQ), qui regroupa d'emblée presque tous les universitaires de la province. La FAPUQ tenta, par divers moyens, d'obtenir un statut qui l'aurait habilitée à négocier avec le gouvernement, mais en vain : le bailleur de fonds étatique préférait hanter les coulisses et laisser perdurer l'illusion des administrations universitaires autonomes. Et l'APUL, et la FAPUQ, comprirent alors que le seul moyen de le débusquer était de déclencher, dans les universités autres que celles du Québec, un mouvement de véritable syndicalisation. Mouvement dont la nécessité devenait d'autant plus évidente que l'emprise gouvernementale sur l'éducation supérieure commençait à prendre des allures de plus en plus manifestes de planification centralisatrice et coercitive, par le biais des opérations sectorielles et de la transformation de la méthode « historique » de financement des universités.

À un autre niveau, local celui-là, les professeurs de l'Université Laval aboutissaient à la même conclusion. L'APUL s'était en effet

rendu compte que ses tractations avec l'administration ne pouvaient donner de résultats valables sans l'implantation d'une véritable structure de négociations contraignante. Le 21 décembre 1972, elle demanda donc au Conseil de l'Université d'amender les Statuts de l'institution de façon à : a) reconnaître que l'APUL représentait les professeurs dans leurs négociations avec l'administration ; b) se donner un comité de négociations ayant le pouvoir de l'engager envers les représentants de l'APUL ; c) obliger les parties à fournir aux deux comités de négociations tous les renseignements pertinents ; d) nommer conjointement avec l'APUL, en cas de non-entente entre les deux comités, un conciliateur ; e) reconnaître, en cas d'échec de la conciliation, le principe de l'arbitrage obligatoire à sentence exécutoire. L'âme, et l'arme (à deux tranchants) de cette structure était évidemment l'arbitrage obligatoire. Le Conseil de l'Université refusa cependant ce mécanisme. En fait, au cours de débats qui se prolongèrent pendant presque une année, l'APUL renonça et à l'idée d'amender les Statuts, et à l'arbitrage obligatoire, acceptant même que le Conseil de l'Université prit la décision finale à partir d'un rapport de conciliation ; l'administration, de son côté, et sur les points essentiels, ne modifia pas une seule fois sa position : solide comme Gibraltar ! Même la conciliation lui sembla une concession trop importante, et elle tenta de lui substituer une médiation dont le rapport aurait été soumis aux [21] deux parties qui auraient ensuite dû défendre leurs points de vue devant le Conseil de l'Université ; mais comme l'une de ces deux parties était une émanation directe dudit Conseil, il était évident qu'un tel mécanisme ne pouvait jouer qu'à l'encontre des demandes des professeurs. L'APUL comprit donc, finalement, qu'il était impossible de s'entendre de bonne foi avec l'administration. Mais, sans une véritable structure de négociations, l'APUL n'avait aucun moyen de faire valoir les intérêts des professeurs. Dès lors, la seule façon d'obliger l'administration à négocier véritablement ne pouvait consister qu'en un remplacement du syndicat professionnel qui représentait les professeurs par un syndicat dûment accrédité.

L'ingérence croissante du gouvernement dans les affaires universitaires, ainsi que l'impossibilité de parvenir à une entente de bonne foi avec l'administration de l'Université Laval, constituent donc les deux principales causes de l'avènement du Syndicat des Professeurs de l'Université Laval (SPUL).

## 2. Signification des principales demandes du SPUL

Le SPUL, accrédité le 31 janvier 1975, déposa son projet de convention collective le 6 novembre de la même année. S'ensuivit une période d'une dizaine de mois de négociations laborieuses, pendant laquelle, d'abord pour hâter l'avènement d'une entente négociée, puis dans une ultime tentative afin d'éviter la grève, le SPUL consentit d'importantes concessions qui furent intégrées dans ses demandes refondues du premier septembre 1976. L'essentiel de ces demandes se ramène à trois orientations majeures : la protection contre l'arbitraire patronal, la participation au pouvoir et l'implantation d'une structure salariale.

Au cours de sa carrière, tout professeur est l'objet de décisions très importantes : renouvellement d'un premier contrat, attribution d'un congé de perfectionnement, permanence ou agrégation, titularisation, etc. Or, il est essentiel qu'en cas de décision défavorable lors de l'une ou l'autre de ces étapes, le professeur bénéficie d'un recours devant quelque organisme impartial qui puisse évaluer la décision prise et, au besoin, la renverser : c'est pourquoi le SPUL réclame dans ces cas le droit, pour le professeur qui se croit victime d'une décision injuste, de recourir à l'arbitrage. Mais, en ce qui concerne le non-renouvellement d'un premier contrat, l'administration refuse toute forme d'arbitrage et propose plutôt le recours soit à un comité de révision purement consultatif, soit à un comité d'appel décisionnel dont le vice-recteur aux affaires professorales ferait partie et dont trois des membres seraient désignés par l'administration après une simple consultation du syndicat. Pour le SPUL, ces solutions sont inacceptables. Elles le sont d'autant plus qu'au printemps dernier neuf cas de non-renouvellement ont déjà été soumis à un mécanisme de révision à la sauce patronale, ce qui a permis aux professeurs de se faire une très bonne idée de la façon dont l'administration peut manipuler un tel mécanisme ; qu'il suffise en effet de signaler d'une part que les représentants patronaux au sein de [22] ce comité étaient le doyen qui avait pris la décision contestée et l'avocat qui l'avait éventuellement conseillé, d'autre part que, tandis que le comité de révision effectuait son travail, le vice-recteur responsable recevait en catimini des documents et des témoignages

qu'il ne transmettait pas au comité mais dont il tenait compte pour ne pas modifier sa décision. Les professeurs sont fermement décidés à lutter aussi longtemps qu'il le faudra pour qu'une situation aussi odieuse ne risque pas de se reproduire : c'est pourquoi ils insistent avec vigueur pour obtenir des mécanismes qui assurent une protection efficace contre l'arbitraire de certaines décisions patronales, surtout par rapport au renouvellement d'un premier contrat.

En ce qui concerne la participation au pouvoir, il importe tout d'abord de savoir que les directeurs de département sont exclus de l'unité d'accréditation du SPUL mais que, par contre, ils sont membres de l'assemblée des professeurs du département telle qu'elle est définie par les Statuts de l'université. Dès lors, lorsque l'assemblée doit se prononcer sur des matières régies par la convention, les directeurs de département doivent-ils ou non en faire partie ? Le SPUL soutient que les directeurs de département doivent être membres à part entière de ladite assemblée, et donc y exercer leur droit de vote <sup>11</sup>. Cette position, paradoxale à première vue, cesse de l'être dès que l'on tient compte de la répartition des pouvoirs préconisée par le SPUL. D'une part le SPUL ne veut pas que les syndiqués prennent les décisions à la place des patrons, ne serait-ce que pour éviter les conflits d'intérêt qui résulteraient inmanquablement d'une telle situation, mais d'autre part il tient à ce que les professeurs, dans le champ de leur compétence, participent effectivement aux décisions qui doivent affecter leurs conditions de travail. Afin de rendre compatibles ces deux objectifs, le SPUL propose que l'assemblée décide des critères d'embauche et de promotions <sup>12</sup>, ainsi que de l'ordre de priorité des candidatures retenues pour combler un poste, et qu'elle approuve la distribution de la charge de travail effectuée par le directeur, tandis que celui-ci est seul responsable de l'application des critères. Par exemple, dans le cas de l'agrégation, c'est l'assemblée qui définit les critères, mais c'est le directeur qui les applique à chaque cas concret et qui, donc, décide de la promotion ou de la non-promotion d'un professeur. Dans la mesure où elle décide des critères, l'assemblée participe effectivement au processus décisionnel ; mais dans la mesure où c'est le directeur qui applique ces critères, la décision finale et concrète reste une prérogative

<sup>11</sup> Le SPUL est cependant disposé à admettre que ce droit ne s'exerce qu'en cas d'égalité des voix.

<sup>12</sup> Le Conseil de l'Université devra cependant approuver ces critères.

patronale. Tout ce que l'on risque de perdre, avec un tel système, c'est d'une part la frustration éprouvée par les professeurs que l'on se contentait de « consulter » sans se sentir lié par les résultats de cette consultation, d'autre part l'arbitraire de décisions prises sans critères définis collégialement et souvent inventés pour les besoins de la cause. Il est à noter que plusieurs départements de l'Université Laval fonctionnaient déjà selon la structure que l'on vient de décrire.

[23]

En matière salariale, l'idée que les professeurs de l'Université Laval doivent lutter pour obtenir l'implantation d'une structure pourrait surprendre ceux qui jugent que la chose va de soi et qu'elle existe presque universellement dans les universités canadiennes. Pourtant, les faits sont là : il n'existe pas, à l'Université Laval, de structure salariale, chaque professeur étant rémunéré selon le bon ou le mauvais vouloir de l'administration ; entre les salaires de deux individus de même âge, de compétence et d'expérience analogues, il peut exister un écart de plusieurs milliers de dollars. Pour corriger cette situation invraisemblable, le SPUL propose une structure fondée sur l'âge chronologique et le rang universitaire ; de plus, pour tenir compte des problèmes de marché, il admet la création d'une cagnotte spécifique que l'administration pourrait répartir entre ceux qui prouveraient qu'un certain facteur marché existe pour eux, mais à condition que ces suppléments ne soient pas intégrés au salaire de base et ne constituent pas un privilège que même la disparition du facteur en question ne pourrait révoquer.

L'ensemble des demandes ainsi résumées est sous-tendu par trois grands principes sans lesquels aucune université ne peut remplir adéquatement sa triple tâche d'enseignement, de recherche et de critique des idées reçues : la liberté universitaire, la collégialité et l'équité.

En principe, personne ne s'oppose à la liberté universitaire. C'est pourquoi l'administration elle-même, dans ses offres aux membres du SPUL, a inclus une clause sur la liberté universitaire et reconnaît le droit au grief en cas de non-respect de cette liberté. Mais, en pratique, nul administrateur n'avouera qu'il ne renouvelle pas un engagement ou qu'il refuse une promotion parce qu'il s'oppose à la liberté universitaire du professeur concerné : les motifs de sa décision emprunteront le

maquillage d'une contestation de la compétence du professeur, ou de sa performance. Dès lors, autant le droit au grief sur la liberté universitaire comme telle est illusoire, autant le même droit, par rapport au non-renouvellement d'un premier contrat ou au refus d'une promotion, se révèle indispensable. Pour qu'un professeur, et surtout un professeur non permanent, puisse exercer pleinement sa liberté universitaire, il importe donc essentiellement qu'il soit protégé efficacement contre toute décision arbitraire et punitive qui pourrait affecter, ou même interrompre sa carrière. Si le SPUL insiste tant, dans ses demandes, sur la protection contre l'arbitraire, c'est donc, fondamentalement, pour permettre un exercice plein et responsable d'une liberté universitaire sans laquelle le corps professoral deviendrait un troupeau de moutons de Panurge.

Par ailleurs, si les professeurs tiennent à participer effectivement au pouvoir, c'est au nom de la collégialité. Les administrateurs de l'Université Laval s'affublent de l'étiquette de « professeurs-administrateurs », ils se complaisent à se présenter comme nos « collègues » et soulignent volontiers qu'éventuellement ils redeviendront de simples professeurs. Mais alors, par quelle étrange mutation ces « collègues » deviendraient-ils, du jour au lendemain, les seuls aptes à assumer la responsabilité de l'Université, par quel miracle acquerraient-ils soudain une compétence exclusive et une infaillibilité de tous les instants ? [24] L'université n'appartient pas aux administrateurs. L'université est essentiellement composée de professeurs et d'étudiants, par rapport auxquels l'administration ne devrait être qu'un catalyseur. Le pseudo droit de gérance que revendique actuellement l'administration de l'Université Laval va à l'encontre de la définition même de l'université et témoigne de son désir de rendre cette dernière, comme le souhaite la CREPUQ, conforme au modèle industriel. Mais les professeurs refusent d'entériner cette destruction de l'université au profit des intérêts d'une minorité de gestionnaires. L'université n'existe pas pour être gérée. L'université est un service à la collectivité, et c'est seulement par une participation effective des professeurs et des étudiants, c'est-à-dire par la collégialité, qu'elle peut remplir sa fonction.

Le troisième grand principe qui inspire les demandes des professeurs, c'est l'équité. C'est au nom de l'équité que le SPUL exige des mécanismes de protection impartiaux contre les décisions

possiblement arbitraires de certains administrateurs. C'est également au nom de l'équité que le SPUL tient à ce que l'assemblée départementale définisse les critères sur lesquels devront s'appuyer les décisions administratives qui affectent la carrière d'un professeur ; en effet, grâce à cette définition collégiale des critères, les règles du jeu seront connues de tous et également applicables à tous, ce qui devrait éliminer les traitements de faveur ou de défaveur. Et c'est toujours au nom de l'équité que le SPUL réclame l'implantation d'une véritable structure salariale qui éliminera les inégalités injustifiables et le capital politique qu'elles permettraient.

De tels principes n'ont rien de révolutionnaires. Et les demandes qui en découlent n'ont rien de farfelu. Elles ont au contraire été élaborées très sérieusement et très démocratiquement, par le biais d'une procédure qui a donné l'occasion à tous les membres de faire valoir leurs points de vue, de telle sorte qu'au terme de tractations internes parfois laborieuses et pénibles, les professeurs se sont finalement ralliés à un projet collectif dans tous les sens du terme <sup>13</sup>. De plus, encore persuadés à l'époque qu'ils allaient négocier avec des « collègues » aussi soucieux qu'eux du mieux-être de l'université, les professeurs ont d'emblée opté pour des demandes raisonnables, s'interdisant la tactique classique qui consiste à demander le maximum pour finalement obtenir un moyen terme quelconque. Les professeurs étaient loin de se douter, à l'époque, que leurs négociateurs seraient confrontés aux mêmes tactiques qu'avaient subies naguère les représentants de l'APUL.

Lors de sa tentative pour implanter une structure de négociations, l'APUL s'était heurtée, de la part de l'administration, aux manœuvres suivantes :

[25]

- \* les tactiques dilatoires : les pourparlers ont en effet duré presque une année complète, alors que le problème aurait pu, et dû, être réglé rapidement ;

---

<sup>13</sup> Pendant ce temps, le Conseil de l'Université Laval confiait à un comité d'exécution, composé de quatre membres seulement, la tâche de préparer et de négocier un projet de convention collective. Ce n'est qu'après le déclenchement de la grève que l'ensemble des administrateurs a été consulté sur les offres présentées en son nom aux professeurs !

- \* les jeux de vocabulaire : la médiation suggérée par l'administration était une concession purement verbale, n'offrant aucune garantie aux professeurs ;
- \* l'intransigeance : comme on l'a signalé plus haut, l'administration, au cours de ces tractations, n'a pas modifié une seule fois sa position de base ;
- \* la complaisance dans le conflit d'intérêts : dans la structure de négociations préconisée par l'administration, celle-ci demeurait à la fois juge et partie.

Dans ses négociations avec la même administration, le SPUL s'est heurté aux mêmes manœuvres :

- \* les tactiques dilatoires : alors que le SPUL avait déposé ses demandes le 6 novembre 1975, l'administration n'a commencé à déposer ses offres qu'à la mi-février 1976 ; alors qu'elle protestait de son désir d'achever les négociations en juin, l'administration profitait de la demande de conciliation faite par le SPUL en mai pour interrompre les négociations jusqu'en juillet, et elle ne déposait ses premières offres salariales, d'ailleurs truffées d'erreurs de calcul, qu'au mois d'août ; etc. ;
- \* les jeux de vocabulaire : le SPUL ayant concédé que les critères définis par les assemblées départementales devraient être approuvés par le Conseil de l'Université, le comité de négociations patronal tenta de faire croire à tout le monde qu'« approbation » voulait dire « décision », et non « approbation » ;
- \* l'intransigeance : les seules concessions d'importance consenties par le comité d'exécution ne l'ont été qu'à son corps défendant, i.e. lorsqu'elles lui ont été imposées par des administrateurs peu consultés et ignorant les mandats secrets de la CREPUQ ;
- \* la complaisance dans le conflit d'intérêts : les mécanismes de révision et d'appel proposés par la partie patronale en cas d'un non-renouvellement de contrat en cours de période de probation permettraient évidemment à celle-ci de demeurer juge et partie.

Comment expliquer que des demandes apparemment raisonnables, inspirées par des principes habituellement reconnus comme allant de soi en milieu universitaire, aient pu donner lieu à de telles manœuvres et susciter une résistance aussi farouche de la part de l'administration de l'Université Laval ?

Dès le commencement de la grève, plusieurs professeurs se sont rendus compte de ce que l'enjeu véritable du conflit qu'ils vivaient débordait le cadre des conditions de travail et tenait à la conception même de la nature de l'université. L'élaboration d'une première convention collective à l'Université [26] Laval a entraîné la cristallisation de deux conceptions différentes de l'université. Il ne s'agit de rien de moins que de déterminer si l'université sera désormais celle des professeurs et des étudiants, ou celle des administrateurs. L'importance de cet enjeu peut se mesurer aux conséquences, en partie prévisibles déjà, de l'issue du conflit.

### 3. Les conséquences prévisibles

La conception de l'université, telle qu'elle s'incarne en des structures et en des processus décisionnels, a nécessairement des répercussions sur l'enseignement, la recherche, la critique des idées reçues et le service à la collectivité. Essayons d'imaginer quelques-unes de ces répercussions, par exemple sur le comportement d'un jeune professeur qui entre à l'université, dans le cas où la conception patronale prévaudrait.

Vous venez d'être engagé comme professeur. Votre premier contrat est de trois ans. Vous savez qu'il pourrait n'être pas renouvelé et qu'alors, si vous contestiez cette décision, vous retrouveriez comme juge un ou des membres de la partie patronale. Quelle sera votre réaction ? Accomplir le mieux possible les tâches qui vous seront confiées ? Soit. Mais oseriez-vous prendre des initiatives ? Oseriez-vous, par exemple, vous opposer aux opinions de votre directeur au cours d'une réunion de l'assemblée départementale ? Oseriez-vous élaborer un projet de recherche qui risquerait de déranger des personnes influentes ? Oseriez-vous proposer un nouveau cours qui remettrait en cause des idées reçues ? Oseriez-vous militer activement dans le

syndicat ? Osez-vous vous engager dans une forme de service à la collectivité qui risquerait d'être désavouée ? Si vous voulez jouer à coup sûr, il est à prévoir que vous n'entreprendrez aucune de ces initiatives. Vous vous contenterez plutôt de ne rien tenter qui puisse faire l'objet de la moindre contestation. Tout cela, au détriment de la qualité de l'enseignement et de la recherche, au détriment du service à la collectivité, au détriment des fonctions essentielles de l'université. Et quand l'administration se mettra à centraliser de plus en plus les décisions, quand elle subordonnera de plus en plus les objectifs de l'enseignement et de la recherche à des objectifs de gestion, de planification administrative et de rentabilité budgétaire, quand elle ouvrira grandes les portes à la mainmise gouvernementale sur l'enseignement supérieur, vous laisserez faire. L'université deviendra ainsi, progressivement, une institution gérée comme une industrie et où le processus éducationnel sera assimilé à la mise en œuvre d'une matière première pour en tirer au moindre coût un produit fini apte à combler les aspirations des grandes corporations et industries.

C'est contre ce type d'avenir que les professeurs de l'Université Laval luttent actuellement.

Au 20 décembre 1976, les professeurs de l'Université Laval en sont à leur quinzième semaine de grève. Après le rejet des offres « globales et finales » de l'administration, les négociations ont repris par médiateur interposé. Nul ne peut prédire le résultat de cette médiation. Mais les professeurs syndiqués [27] restent convaincus de la nécessité d'obtenir satisfaction sur l'essentiel de leurs demandes ainsi que de la valeur exemplaire de leur lutte. Car, depuis qu'ils ont découvert et publié les documents secrets de la CREPUQ, les professeurs de l'Université Laval savent que ce n'est pas seulement la nature profonde de leur propre institution qui est menacée, mais celle de toutes les institutions universitaires au Québec.

[28]

[29]

Première partie  
*Les enjeux du syndicalisme dans les universités*

## Chapitre 2

---

“Structures universitaires  
et pratiques syndicales  
à l'Université Montréal.” \*

Marcel FOURNIER  
Département de Sociologie  
Université de Montréal

[Retour à la table des matières](#)

Les transformations importantes qu'ont connues les universités québécoises francophones depuis la fin des années 1950 et tout particulièrement au cours des années 1960, doivent leur spécificité non seulement à un accroissement très rapide de la population étudiante, mais aussi aux réactions ou réponses que ces institutions ont alors apportées. Afin de répondre à « l'envahissement » de l'université par une population étudiante de plus en plus diversifiée en fonction de son itinéraire scolaire et social, l'on a en effet eu recours à différentes mesures : création de nouveaux départements et facultés, développement d'une bureaucratie universitaire, modification (uniformisation) des règles de recrutement et de carrière, accroissement de la dépendance (financière) à l'égard de l'État, etc. Dès lors, les conditions de travail et aussi la perception que les universitaires se font

---

\* Je remercie Louis Maheu (Département de Sociologie, Université de Montréal) et Lise Mongrain (SGPUM) qui ont mis à ma disposition leurs « archives » du SPUM et du SGPUM (bulletins, mémoires, procès-verbaux, etc.).

d'eux-mêmes se sont progressivement modifiées : du petit atelier qu'elle était, l'université semble être devenue une grande entreprise, dont les employés. Les professeurs, ces « derniers artisans » maintenant prolétarisés, n'ont plus d'autre choix que de se syndiquer...

Sans être totalement fautive, la thèse de la « prolétarianisation » du corps professoral universitaire doit être cependant largement nuancée et ne permet pas toujours d'expliquer le processus de sa syndicalisation. Détenteurs de titres ou de diplômes prestigieux et dotés d'une « compétence », les universitaires [30] jouissent toujours, pour la plupart, d'un grand prestige et sont fréquemment consultés par les différents pouvoirs (politiques, religieux et économiques). De plus, largement responsables de la définition de leurs cours et de leurs projets de recherche, ceux-ci ne se sentent pas quotidiennement soumis ou opprimés par quelque autorité : les directeurs et plusieurs cadres administratifs sont habituellement des (anciens) collègues avec lesquels ils entretiennent souvent des relations amicales. Enfin, devant des difficultés ou des problèmes (promotions, augmentations de salaires, frais de secrétariat, budgets de recherche, etc.), ces universitaires se sentent encore relativement confiants de trouver eux-mêmes des solutions en recourant à des relations personnelles, en mettant en évidence la valeur de leurs compétences ou tout simplement en utilisant leur charisme (universitaire). Bref, à un moment où se constituent des groupes ou castes d'administrateurs de plus en plus éloignés des professeurs et des étudiants et que le poids de l'intervention de l'État dans l'enseignement et la recherche universitaire est de plus en plus grand, la représentation traditionnelle de l'universitaire est toujours vivace : tout en permettant de contribuer en toute quiétude à l'avancement et à la diffusion des connaissances, l'université garantirait une large « liberté académique » et offrirait un véritable « esprit de communauté ».

Dans une certaine mesure, ces deux interprétations ne sont pas incompatibles et correspondent à la diversification même (d'attitudes, d'opinions, d'intérêts, etc.) du milieu universitaire : les prises de positions des professeurs et en particulier celles relatives à leur syndicalisation varient en fonction à la fois de leur propre position hiérarchique et de la position de leur discipline au sein du système universitaire. Ainsi, lorsqu'en 1967 le Syndicat (SPUM) des Professeurs de l'Université de Montréal entreprend une véritable

campagne de recrutement, l'attitude des chargés d'enseignement et des professeurs adjoints, c'est-à-dire de ceux qui viennent d'accéder à la carrière universitaire et qui n'ont pas

**Tableau 1**

Répartition des professeurs à l'Université de Montréal  
et au SPUM par rang académique (30 novembre 1967) <sup>14</sup>

	Syndicat		Université	
	Nombre	%	Nombre	%
Titulaires	14	7.0	139	15.7
Agrégés	26	12.9	181	22.5
Assistants	56	27.9	288	32.7
Chargés d'enseignement	105	52.2	274	36.1
TOTAL	201	100.0	882	100.0

[31]

acquis la permanence, est beaucoup plus favorable que celle des professeurs agrégés et titulaires.

De plus, il semble bien que le recrutement est alors beaucoup plus difficile auprès des collègues de Droit, de Médecine et de Chirurgie dentaire qu'auprès des collègues des Sciences sociales et humaines et des Sciences de l'éducation : en novembre 1972, le pourcentage des professeurs en Sciences de la santé qui sont membres du Syndicat général des Professeurs de l'Université de Montréal (SGPUM) n'est que de 10.9%. Quant aux professeurs de la Faculté de Droit, ils sont aussi très peu nombreux (2%) à l'intérieur du SGPUM, mais cela s'explique par le fait que ceux-ci effectuent alors un recrutement pour leur propre syndicat et qu'ils tentent d'obtenir une accréditation différente. La majorité des membres du SGPUM provient alors des Sciences sociales et humaines et des Sciences de l'éducation, où le taux de syndicalisation est très élevé : ceux-ci constituent près de 60% des

<sup>14</sup> *Bulletin du SPUM*, vol 2, No 2, janvier 1968, p. 2.

professeurs syndiqués. Cette surreprésentation des professeurs de ces disciplines se manifeste aussi au niveau de l'exécutif du syndicat : celui-ci est en 1968-1969, composé d'un seul professeur en sciences, d'un professeur de littérature et de trois professeurs en sciences sociales. L'initiative même de créer en 1967 parallèlement à l'APUM un syndicat de professeurs (SPUM) vient d'ailleurs de professeurs en sciences sociales, qui font alors partie d'un nouveau groupe (universitaire) de discussion, le Club Jacques Perrault et dont certains militent au sein du P.S.Q. Ce n'est que par la suite et plus particulièrement au cours des dernières années, que s'accroît la participation active de scientifiques à la vie du syndicat : au cours des cinq dernières années (1971-1976), le poste de président est occupé à quatre reprises par un scientifique. Toutefois, au cours de ces années, l'on ne retrouve, sur l'exécutif du syndicat aucun professeur des Facultés de Médecine, de Chirurgie dentaire ou de Droit : ces différents exécutifs sont composés principalement de professeurs en sciences sociales et humaines (33%), de professeurs en sciences (31%) et de professeurs en sciences de l'éducation (23%).

La tentation est grande de ne se référer, pour rendre compte de la syndicalisation récente des professeurs de l'université, qu'à la seule modification interne de l'université. Ce n'est certes pas un hasard si l'idée d'un syndicat à l'Université de Montréal, qui avait été lancée dès 1947 par des professeurs de la Faculté des Sciences et qui en 1955 avait été abandonnée pour permettre la création de l'Association des Professeurs de l'Université de Montréal (APUM), est reprise douze ans plus tard, en 1967, c'est-à-dire au moment même où l'Université entreprend de modifier ses structures de gestion et d'administration par l'adoption d'une nouvelle charte : le Manifeste pour la fondation du syndicat des professeurs de l'Université de Montréal constitue en effet d'abord une critique du projet de charte, qualifié « d'autoritaire et de non-démocratique », et aussi de la position de l'APUM, qui en appuyant un projet modifié de charte semble abandonner les trois principes de base (respect de la liberté académique, déconfessionnalisation et démocratisation interne des structures) devant guider la réforme de la charte. Et, se fondant sur une division au sein même des membres de l'APUM — 40% de ses membres sont favorables à la syndicalisa-

[32]

**Tableau 2**  
**Pourcentage des professeurs de l'Université de Montréal**  
**membres du SGPUM, selon les disciplines (15 novembre 1972) <sup>15</sup>**

Disciplines	n. professeurs	n. syndiqués	% syndiqués
Sciences humaines et sociales	396	277	70.0
— histoire-lettres	116	89	76.6
— psychio-philosophie	111	57	52.2
— sciences sociales	134	102	75.2
— théologie	35	29	82.0
Sciences de l'éducation	68	52	76.5
Sciences	147	68	48.0
Sciences de la santé	430	52	10.9
Droit	54	1	2.0
Aménagement — architecture	55	42	76.4
Musique	21	8	38.0
<b>TOTAL</b>	<b>1171</b>	<b>500</b>	<b>43.3</b>

tion immédiate <sup>16</sup> —, quelques professeurs, principalement des sciences sociales, entreprennent le recrutement des collègues : les

<sup>15</sup> SGPUM. *Liste des membres du SGPUM 1972-1973*. 15 novembre 1972. Voir aussi *Rapport du comité de recrutement*, avril 1973. Dans ce document, on identifie 500 professeurs syndiqués sur un total de 1198 professeurs syndiquables. Le pourcentage de professeurs syndiqués est alors de 42%.

<sup>16</sup> Au début de l'année 1967, l'APUM effectue une enquête auprès de tous les professeurs de l'Université de Montréal : plus de 460 professeurs y répondent. Le pourcentage de professeurs favorables à la syndicalisation est, pour chaque catégorie, le suivant : titulaires (10.5%), agrégés (10.8%), assistants (40.2%) et chargés d'enseignement (50.2%). Ce sont alors les professeurs membres de l'APUM qui manifestent une propension légèrement plus élevée à la syndicalisation : alors que 40% des membres de l'APUM sont favorables à la syndicalisation immédiate, ce pourcentage tombe à 30% chez les non-membres. Toutefois, la tendance majoritaire (plus de 53%) des professeurs de l'université est de remettre la question de la syndicalisation à plus tard (décembre 1968), c'est-à-dire après l'obtention par l'Université de Montréal d'une nouvelle charte (Source : SMA Inc., *Résultats du référendum sur la*

objectifs de la mise sur pied d'un syndicat sont alors de « rendre possible une meilleure action du corps professoral [33] sur l'avenir de l'Université, de faciliter la rationalisation de l'administration de l'Université et de négocier les conditions d'emploi, de salaire et de travail » et ainsi de « relever la fonction scientifique de l'Université, d'en assurer la permanence et de recruter un personnel qualifié ». De plus, le processus de syndicalisation apparaît étroitement lié à la modification des modalités de participation des professeurs, qui exige une véritable concertation entre ces derniers, et aussi de la réorganisation de l'ensemble de l'université par la création d'une Faculté des Études supérieures et d'une immense Faculté des Arts et des Sciences, ce qui entraîne la dissolution des anciennes Facultés des Lettres, des Sciences, des Sciences sociales et de Philosophie. Enfin, divers incidents font prendre conscience aux professeurs qu'ils se font imposer des décisions prises unilatéralement et que l'APUM ne peut les défendre efficacement : ainsi, en décembre 1970, à cause des restrictions de budget pour l'année académique en cours, imposées par le gouvernement, l'administration de l'université annonce sa décision de supprimer certains postes d'enseignement. Militants au sein de l'APUM, les tenants de la syndicalisation réussissent à faire prendre conscience aux autres membres, que seul le regroupement au sein d'un syndicat peut leur donner la force collective nécessaire pour faire face à de telles décisions de la part de l'administration et amènent en décembre 1970 l'APUM à « mettre en œuvre tous les moyens en vue de l'accréditation d'un syndicat des professeurs à l'Université de Montréal ».

Le SPUM devient alors graduellement le principal porte-parole des professeurs et intervient beaucoup plus énergiquement dans les débats internes à l'université (critique du Rapport Deschênes) et aussi dans les débats publics portant sur l'enseignement. Et, se transformant en syndicat général (SGPUM), celui-ci entreprend les longues procédures pour l'obtention d'un certificat d'accréditation et poursuit, durant cette période d'attente ou, disent certains, « d'hibernation », son travail de recrutement. Le non-renouvellement de la nomination, en 1972, de deux professeurs adjoints du Département de biochimie de la Faculté de Médecine, Charles Prévost et Roger Morazain qui ont été très actifs

---

*syndicalisation des professeurs de l'Université de Montréal*, Montréal, 1967, 2 ph.).

au sein du syndicat, soulève une indignation générale, sensibilise les professeurs aux « rouages auto-critiques »<sup>17</sup> de l'Université et convainc de nombreux « indécis » de la nécessité d'un syndicat.

Toutefois, aussi importantes que soient ces modifications internes, ces décisions arbitraires de l'administration et d'autres événements qui marquent la vie universitaire<sup>18</sup>, ceux-ci ne constituent pas les seuls facteurs qui favorisent le [34] développement du syndicalisme chez les professeurs de l'Université de Montréal. Ceux-ci sont aussi confrontés, comme les autres professeurs universitaires, à une transformation qu'ils ont eux-mêmes souhaitée<sup>19</sup> des rapports entre l'université et l'État : l'université, qui est maintenant largement dépendante des subventions gouvernementales — son financement est aux 4/5 assumé par ces subventions —, doit se conformer de plus en plus étroitement aux normes édictées par le ministère de l'Éducation. Condition du développement de l'enseignement et de la recherche universitaires, cette intervention croissante de l'État limite considérablement l'autonomie de l'institution universitaire et modifie les conditions mêmes de travail des professeurs (charges de cours accrues, nombre minimum d'étudiants par cours, etc.). Principalement préoccupés par la préparation de cours et l'organisation de recherche, ces professeurs se

---

<sup>17</sup> « L'autocratie à l'œuvre », *Aller-Retour*, Bulletin du SGPUM, vol. 1, No 4. Cette décision du Conseil de la Faculté de Médecine dévoile le manque de consultation, la disparité des procédures entre les différentes facultés et l'absence de garanties claires dans les règles et dans les statuts.

<sup>18</sup> Parmi ces événements, on peut retenir la grève du personnel de soutien et aussi la contestation étudiante en 1968 et au cours des années subséquentes. Coincés entre des étudiants de plus en plus revendicatifs et d'une administration de plus en plus intransigeante, les professeurs apparaissent alors relativement impuissants.

<sup>19</sup> En 1967, le SPUM participe avec d'autres syndicats ou associations (C.S.N., F.T.Q., U.G.E.Q., etc.) à l'élaboration d'un communiqué conjoint intitulé *La démocratisation de l'enseignement supérieur*. On peut y lire : « L'État doit jouer un rôle prépondérant dans l'établissement et la mise en application d'un plan général de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche. Représentant de la population et principal bailleur de fonds des universités, il ne peut plus se payer le luxe d'être étranger au développement des universités à l'heure où celles-ci se donnent un rôle social ». Cette déclaration commune face à la loi-cadre de l'enseignement supérieur est adoptée à l'unanimité par le SPUM lors de son assemblée générale du 7 mai 1968.

voient soudainement confrontés à une nouvelle réalité et une nouvelle façon de définir cette réalité : planification, concertation inter-universitaire, rentabilisation, etc.

Cependant, même si la nécessité d'un syndicat n'apparaît plus à la majorité une illusion de « gauchiste », mais, au contraire, une évidence de « sens commun », la conception que se font les professeurs de l'action syndicale et l'utilisation qu'ils pensent en faire sont loin d'être identiques. La propension à la syndicalisation a été, comme nous l'avons noté, très inégale au sein du corps professoral et ne s'explique pas seulement par la nature des différentes disciplines universitaires <sup>20</sup> : les professeurs qui adhèrent le plus rapidement au syndicat proviennent en effet de départements qui n'acquièrent que tardivement les attributs de l'universitaire (âge professionnel bas, faible pourcentage de professeurs agrégés et titulaires, faible pourcentage de détenteurs du Ph.D., etc.) et aussi qui, rarement reliés à une corporation ou à une association professionnelles, s'identifient beaucoup plus au milieu disciplinaire ou scientifique et au monde de l'enseignement. De plus, ces départements, qui sont ceux des sciences sociales, de sciences humaines et de sciences de l'éducation, offrent un enseignement à une population étudiante qui se différencie de celle des départements ou facultés « professionnelles » par son itinéraire social (passé et futur) : ceux-ci constituent à la fois un « refuge » pour des étudiants issus des classes moyennes (ou petite bourgeoisie) et supérieure qui, en raison de leurs résultats scolaires plus faibles, se voient refuser l'accès à d'autres départements et une « voie de relégation » pour des étudiants qui, issus de classes populaires, paient ainsi le [35] « prix » de leur accès aux études supérieures <sup>21</sup>. Dans une certaine mesure, la propension à la syndicalisation (et au militantisme syndical) des membres d'un département apparaît inversement proportionnelle à la position universitaire du département et aussi à la valeur sociale du diplôme qu'il décerne. D'ailleurs, ce sont habituellement les membres de tels départements qui trouvent dans leur exclusion sociale, les fondements d'une solidarité avec les classes dominées et qui adoptent des prises de

<sup>20</sup> Ladds, E.S., et Lipset, S.M., « Politics of Academic Natural Scientists and Engineers ». *Science*. June 1972, vol 1976, pp. 1091-1100.

<sup>21</sup> Au sujet des notions de « refuge » et de « voies de relégation », voir P. Bourdieu et J. Cl. Passeron, *La reproduction*, Éléments pour une théorie du système d'enseignement, Éditions de Minuit, Paris, 1970.

positions syndicales et politiques plus radicales ou plus « progressives »...

Pendant la longue période de recrutement et de requêtes en accréditation, de nouvelles solidarités se sont certes créées. Mais très rapidement, se sont aussi manifestées des différences, voire même des conflits (d'opinion, d'options politiques, d'intérêts, etc.) au sein de la « communauté universitaire ». Lorsqu'en 1973, le SGPUM obtient une accréditation pour l'ensemble des professeurs de l'Université de Montréal, (à l'exclusion des professeurs de l'École des Hautes Études Commerciales et de l'École Polytechnique), il est contraint de reconnaître ces différences et ces oppositions : en plus d'être doté d'un conseil syndical et d'une assemblée générale, le Syndicat se compose de deux sections qui regroupent des départements différents — l'une regroupe les départements ou facultés « professionnelles » (droit, éducation, etc.) et l'autre, les départements des sciences, des sciences sociales et des sciences humaines — et qui ont toutes deux un droit de véto au moment de l'adoption de la convention collective.

Même s'il constitue alors une condition sine qua non de la création d'un véritable syndicat de tous les professeurs de l'Université, ce mode d'organisation et de fonctionnement n'en représente pas moins un facteur non seulement de division, mais aussi d'inertie : la recherche de l'équilibre se traduit en effet par l'ambivalence (ou la difficulté de prendre position) et souvent par l'immobilisme. Certes, la mobilisation rapide des éléments « progressistes » du Syndicat permet de poser, à diverses occasions, quelques gestes politiques conséquents : participation en 1968 à la Conférence hémisphérique pour mettre fin à la guerre au Vietnam, intervention publique lors des événements d'octobre 1970, appui financier aux membres du SPUL en grève (1976), etc. Mais, dès que les intérêts matériels et aussi professionnels des membres du Syndicat sont effectivement touchés, il y a une véritable concertation des membres des départements « professionnels » et de leurs « alliés » des autres départements : cette concertation s'est, entre autres, réalisée au moment de l'affiliation du SGPUM à la FAPUQ (février 1975)<sup>22</sup>, de l'élaboration et de l'adoption

---

<sup>22</sup> Parmi les 266 professeurs qui participent en février 1975 au vote sur l'affiliation, la plupart (près de 80%) se prononce pour l'affiliation à la

de la première [36] convention collective (1976)<sup>23</sup> et du refus d'appuyer financièrement le SPUQ (novembre 1976)<sup>24</sup>.

Manifestement, au cours de l'élaboration actuelle d'un nouveau projet de convention collective, ces diverses tensions sont toujours présentes : échelle unique des salaires/primes de secteurs ; mise sur pied d'un comité de griefs sur la procédure et le fond/recours à l'actuel comité des différends de l'Assemblée universitaire ; accroissement de la représentation des professeurs au sein des comités (budget, promotions) du Conseil de l'Université, de la Commission des études et des Conseils de faculté/maintien du statu quo ; etc. Il est encore trop tôt<sup>25</sup> pour déterminer quels seront les enjeux de la prochaine négociation, mais pour plusieurs professeurs, ceux-ci n'apparaissent pas différents des enjeux des négociations à l'Université Laval et à l'UQAM. Principalement en ce qui concerne la permanence, les mécanismes de recours (en cas de non-renouvellement), la démocratie universitaire et la liberté académique, il y a de fortes chances, surtout si l'administration cherche à se conformer aux normes édictées par la CREPUQ, que se développe une véritable solidarité et que soit entreprise une lutte syndicale...

---

FAPUQ ; la FNEQ et la CEQ reçoivent alors respectivement l'appui de 46 et de 7 professeurs.

- <sup>23</sup> L'adoption du projet d'une « mini-convention », c'est-à-dire d'une convention qui ne porte que sur un redressement salarial et qui néglige des aspects fondamentaux (permanence, classification et reclassification des professeurs, échelle salariale unique, etc.) entraîne alors la démission de deux membres de l'exécutif du SGPUM, le premier vice-président et le président de la Section A (R. Parenteau et B. Charles, *Lettre aux membres du Conseil syndical du SGPUM*, 23 janvier 1976, 5 p.). Quelques mois plus tard (avril 1976), le projet de « mini-convention » est adopté par plus de 75% des 272 professeurs réunis en assemblée générale. La proportion des professeurs qui refusent ce projet est alors plus élevée dans la Section A (25%) que dans la Section B (17%).
- <sup>24</sup> À la suite d'un débat houleux marqué par de nombreux « écarts de langage », l'assemblée générale du SGPUM modifie une proposition de l'exécutif (cotisation obligatoire) afin de rendre « volontaire » l'appui financier au SPUQ (\$50. par professeur).
- <sup>25</sup> La rédaction du projet de convention par le Conseil du syndicat et ses divers comités se poursuit et se terminera à la fin du mois de décembre pour être ensuite discuté au sein des deux sections et des différents départements et adopté en assemblée générale (probablement fin janvier 1977).

Mais, que ce soit au cours de la prochaine négociation qui risque d'être longue et difficile ou, fort probablement, à la suite de cette négociation, le SGPUM sera de nouveau confronté au double problème de son unification interne et de son affiliation externe. Handicapé à la fois par son mode de fonctionnement interne — l'existence de deux sections assure certes une décentralisation, mais elle favorise aussi la manifestation d'intérêts corporatifs — et par son affiliation à la FAPUQ, dont la seule fonction est d'offrir certains services à quelques syndicats et associations universitaires, le SGPUM n'est en effet parvenu ni à se donner des orientations syndicales et politiques globales et cohérentes <sup>26</sup>, ni à susciter un véritable militantisme qui lui permette d'entreprendre des luttes conséquentes au sein de l'Université et dans la société québécoise. Le SGPUM a peut-être un passé, mais il n'a pas encore d'histoire... ou si peu.

---

<sup>26</sup> Par exemple : véritable démocratisation de l'accès et de la réussite à l'université ; ouverture du Conseil de l'Université à des représentants du mouvement ouvrier et des groupes populaires ; organisation des programmes en fonction non plus seulement de la classe dominante, mais aussi et surtout des classes dominées ; élaboration d'une pédagogie qui tienne compte des caractéristiques sociales et scolaires des étudiants adultes qui sont déjà sur le marché du travail, etc.

[37]

Première partie  
*Les enjeux du syndicalisme dans les universités*

## Chapitre 3

---

# “Le syndicalisme universitaire à Sherbrooke.”

Jean-Marcel LÉARD  
Faculté des Arts  
Université de Sherbrooke

## Historique

[Retour à la table des matières](#)

L'Université de Sherbrooke a été la première université traditionnelle (c'est-à-dire « privée » en termes plus précis) à se syndicaliser. Le fait que la plus jeune université privée, la plus petite et la plus marginale aussi, ait amorcé le processus de syndicalisation peut sembler étonnant. Il reste que cette syndicalisation a été le résultat de plusieurs années de combat, et qu'en somme la signature d'une convention collective, la première encore dans les universités traditionnelles, n'a été que la conséquence et la suite logique d'une volonté générale et d'un combat de cinq années : rien n'a été donné, tout a été gagné.

## Le mécontentement (1969-1970)

Le processus de syndicalisation a été engagé il y a environ huit ans (1969). Jusqu'alors les professeurs de l'Université de Sherbrooke étaient regroupés au sein de l'APUS (Association des Professeurs de

l'Université de Sherbrooke). Or, cette association, chargée de défendre les intérêts des professeurs, se trouvait totalement démunie de pouvoirs de pression, et assistait, impuissante et mal informée en général, à une valse de décisions. C'est vraiment là, pour des raisons strictement internes donc, qu'il faut trouver la cause du mécontentement qui poussa les professeurs à se syndicaliser. Les responsables de l'APUS, organisme non-représentatif, sans statut, sans pouvoir, ressentirent une grande frustration. Spectateurs dans un jeu qui les concernait au premier chef, ils décidèrent de lancer en 1969-1970, l'idée syndicale appelée « opération-dignité ». À cette époque, il faut dire que l'APUS avait des raisons précises de prendre l'initiative, puis d'encourager et de subventionner la naissance du syndicat. D'abord, la situation financière de l'Université de Sherbrooke, qui commençait à accumuler des déficits, devenait préoccupante. Un comité de réforme des [38] structures s'annonçait et les professeurs ne pouvaient, là encore, qu'assister au ballet. Enfin, l'administration facilita par la suite, à cause de son comportement, l'engagement de nombreux professeurs dans la bataille : de plus en plus avare d'informations, tergiversant face à la perspective d'une syndicalisation, nommant des vice-recteurs sans suivre les règles du jeu, inventant des règlements spéciaux, elle provoqua assez de lassitude pour lancer dans la bataille ceux que les hauts arguments ou le spectre d'une situation financière de plus en plus difficile n'avaient pas encore décidés.

### La syndicalisation (1971-1974)

Ainsi à la fin de 1971, à peu près en même temps que se formait un comité spécial pour étudier la situation financière de l'Université, les facultés (sauf Médecine et Sciences appliquées) déposaient simultanément une demande d'accréditation, puisque déjà toutes possédaient leur syndicat majoritaire. Dès 1970, en effet, il apparaissait que les nombreux professeurs désirant la création d'un organisme syndical refusaient la formule du syndicat unique qui aurait prétendu niveler les disparités entre les huit facultés. En même temps la majorité favorisait la formation d'une fédération (FSPUS) qui, pour pallier le danger du morcellement des forces, aurait regroupé au sommet les différents syndicats tout en conservant le principe de la

décentralisation. Après l'accréditation en mai 1971 de l'AIPSA (Association des Ingénieurs-Professeurs des Sciences appliquées), l'optimisme était grand de voir cette formule s'appliquer rapidement. Mais il fallut vite déchanter : l'université contestait le caractère approprié des unités de négociation et préconisait la formule du syndicat unique (novembre 1971). La longue bataille juridique commençait, ferme de part et d'autre puisque, pour les autres syndicats universitaires en instance d'accréditation, notre cause constituait un cas-type. Faut-il dire que du côté patronal, on savait aussi que la décision rendue vaudrait pour les autres universités du Québec ? Malgré la création de la Fédération des syndicats (FSPUS) en mars 1971, laquelle entendait négocier beaucoup de points communs, les demandes d'accréditation furent refusées en avril 1972 aux six syndicats. Aussitôt les professeurs décidèrent d'en appeler de la décision (mai 1972) et ce n'est qu'en avril 1973 qu'un jugement définitif et négatif fut rendu. Apparemment donc plus de deux années avaient été perdues en arguties. De plus le climat s'alourdissait au sein même de l'université : en refusant de reconnaître la fédération comme porte-parole, en choisissant la voie du légalisme, l'administration universitaire creusait encore le fossé. En pratique tout contact était rompu depuis deux ans entre les deux groupes.

Mais à quelque chose malheur est bon, et certains remercièrent vite l'administration et le ciel. De mauvaises langues se mirent à murmurer que l'université, en refusant les syndicats par faculté et en prônant le syndicat unique, ne tenait pas seulement à contester le caractère approprié des unités de négociation, mais visait bien à éviter un type de syndicat efficace, en contraignant les professeurs à s'entre-déchirer et se neutraliser dans un syndicat unique. [39] Des esprits soupçonneux le crurent, si nombreux que deux mois après le jugement négatif et un mois après la création d'un exécutif provisoire du SPUS en juin 1973, plus de la moitié des professeurs était favorable au syndicat unique : l'université avait surtout chassé les tendances au morcellement et les exigences de disparité. Elle s'était surtout désignée comme l'ennemi commun, et elle avait unifié les forces syndicales en amenant les professeurs à une position à laquelle peu osaient rêver en 1971. En refusant le moins, elle engagea les professeurs à demander le plus et servit de catalyseur : en février 1974, le SPUS était accrédité et seuls les ingénieurs et les médecins avaient leurs associations propres.



## Débats et combats

1. Il faut dire que l'administration de l'université en exigeant le syndicat unique, impossible aux yeux de certains, ne manquait pas de prévoyance et perfidie. Ce sont les circonstances défavorables qu'elle avait elle-même créées qui firent que seule la section de la Faculté de Droit refusa de s'intégrer au nouveau syndicat unique, essentiellement pour des questions d'ordre salarial. La Faculté d'Administration s'engagea sans trop de tiédeur avec les autres sections qui firent preuve d'une grande homogénéité : le déchirement interne n'a pas encore eu lieu. Au contraire : en 1975, la Faculté de Droit, sentant imminente la signature d'une convention collective, réintégra le syndicat pour défendre son échelle salariale particulière.

2. L'affiliation du SPUS en 1974, après la reconnaissance du syndicat et avant la mise en marche de la négociation d'une convention collective, était urgente. Trois choix étaient possibles : la FAPUQ, dont les membres se syndicalisaient ailleurs aussi, la CSN-FNEQ et la CEQ. La CEQ trop bien organisée fit peur ; la CSN parut une option chère à plusieurs, mais la situation à l'UQAM (CSN) ne paraissait guère comparable à celle d'une université privée. En deux référendums proposant une entente de service ou une affiliation, les membres décidèrent l'affiliation à la FAPUQ, afin de réaliser une convention plus personnelle. Cette décision est encore lourde de conséquences pour le syndicalisme universitaire. Mais elle est souvent discutée et pourrait un jour ou l'autre être révisée. La nature et l'ampleur des combats seront déterminants.

3. Le travail de préparation de la convention collective, après l'accréditation et l'affiliation à une centrale, fut mené dans un état de crise. Curieusement en effet, alors que le SPUS s'apprêtait à négocier, un plan d'équilibre, c'est-à-dire de coupures budgétaires, était exigé de l'Université de Sherbrooke, que l'on autorisait à accumuler des déficits comptables. Les axes de priorité de l'université étaient touchés, de nombreux postes de professeurs étaient mis en jeu. Le ministre Cloutier désavouait les coupures proposées en panique par l'université qui assurait que la formule de financement « historique » défavorisait Sherbrooke. On parla même de tutelle !

[40]

Pourquoi tous ces faits ? Leur aspect strictement historique est sans intérêt. Les conséquences sur les principes syndicaux sont au contraire importants, et nous les mentionnons pour cela.

1. Il apparut bien vite que le véritable « patron » avec lequel le Syndicat négociait n'était pas tellement l'Administration locale, mais bien le ministère de l'Éducation, et que de toute façon les « coupables » faisaient subir aux autres (professeurs et étudiants) le fardeau de leurs erreurs.

2. Des départements entiers étant menacés, l'idée d'une « sécurité d'emploi » nécessaire apparut d'autant plus justifiée que les professeurs n'étaient ni consultés ni informés des causes et des conséquences d'un déficit qui menait à l'autoritarisme. Le paternalisme, dès qu'il se révélait insuffisant, s'évanouissait.

3. La plupart des facultés étant impliquées dans les coupures, un véritable front commun s'organisa. Cette « cohésion » favorisa l'évolution vers certains principes qui donnèrent à la convention collective un esprit syndical.

## Les objectifs

Les demandes de base de la convention furent en effet établies avec une cohérence remarquable. Elles peuvent être groupées en quelques points, et leur aspect positif est indéniable, autant que leur insuffisance.

- \* Attribution d'un *rôle interne* au professeur. C'est essentiellement par l'assemblée départementale qui élit le directeur de département et par l'assemblée des professeurs qui décide de l'engagement et se prononce sur la permanence et la promotion... que le professeur dispose d'un instrument pour manifester ses conceptions et jugement. On peut au moins parler de consultation sur des faits d'ordre académique.

- \* Garantie d'une *liberté* et d'une *sécurité* (l'une n'allant évidemment pas sans l'autre, la liberté sans sécurité étant un leurre). L'acquisition de la permanence est un premier pas vers la sécurité et la liberté de parole. Cependant, à Sherbrooke, nous sommes encore bien loin de la sécurité (les fermetures de postes sont du ressort de l'administration).
- \* *Égalité entre les membres*, c'est-à-dire échelle salariale unique et réduction des écarts de salaire. Le refus de voir le syndicalisme universitaire reproduire la hiérarchie sociale externe a amené le syndicat à réduire les écarts de salaire. Cependant la Faculté de Droit a conservé une échelle particulière qu'elle a failli perdre (et pour laquelle elle a rejoint finalement le syndicat).
- \* Mise au point de *mécanismes de consultation et d'information*. À travers tous les comités rarement décisionnels, le syndicat dispose d'un moyen d'information sur la réalité administrative en même temps que d'un lieu pour énoncer ses positions.

[41]

- \* *Attribution d'un rôle externe* (vie de l'Université dans le milieu). Sous cet aspect, rien n'a été gagné, puisque le syndicat ou les professeurs ne participent pas à la planification à long terme ni à l'élaboration des priorités. La bureaucratie, l'administration, la bourgeoisie locale se réservent ce droit (et accordent aux professeurs la liberté de réaliser ces objectifs !).
- \* Amélioration de *la qualité* et de *l'efficacité* de l'enseignement et de la recherche. L'acquis est mince : congés sabbatiques, congés de perfectionnement restent finalement du ressort de l'administration. Mais là, rien n'est fait en réalité : un comité des fonctions évalue actuellement les tâches (administration, enseignement, recherche, encadrement, services à la collectivité universitaire et au public).
- \* *Reconnaissance syndicale*. Derrière les mots, et contre eux, il y a les faits : les professeurs ne siègent à aucun comité comme représentants d'un groupe ou syndicat, mais simplement à titre personnel. Collectivement les professeurs ne disposent d'aucune représentation, d'aucune voix : cette situation a des raisons profondes, qui nous orientent vers les enjeux en cours.

## Les enjeux actuels

Il est certain qu'à Sherbrooke la lutte n'est pas finie, et bien des professeurs ont marqué leur dépit à la signature de la première convention collective : la lecture du préambule fait vite entrevoir l'ampleur et l'enjeu des prochaines discussions : la convention doit promouvoir « des relations harmonieuses entre l'*Université et ses salariés* » (1.01), et établir un « climat de liberté... dans la poursuite des objectifs de l'Université » (1.01) ; enfin « *l'Université possède les pouvoirs...* sous réserve des dispositions de la convention collective » (1.02).

On peut penser que l'élaboration d'une deuxième convention collective ne verra pas seulement à quêter quelques largesses de la part de l'université et que le déséquilibre évident que cause la notion de « droit de gérance » sera à nouveau débattu à l'avenir, et même sûrement combattu. Il ne s'agit pas seulement d'un symbole à abattre : dans une Université le pouvoir financier sert directement d'instrument de compression, d'oppression... La définition des objectifs se fait indépendamment des professeurs et c'est finalement à travers le filtre d'une corporation et d'une administration que se décident l'intégration au milieu et les priorités universitaires.

Qu'on le veuille ou non, un professeur, que l'université juge bon d'appeler « son salarié », n'est pas un salarié comme un autre, et sa liberté ne saurait exister sans qu'on lui accorde un « droit de gérance ». Il y a là un deuxième enjeu. En tant que groupe à travers le syndicat, les professeurs demandaient et exigeront encore une participation à l'élaboration des priorités, des axes de développement, de la planification. Instrument de promotion [42] sociale et intellectuelle, un professeur ne peut se contenter de réaliser des objectifs définis par autrui. Quelle est cette liberté qui nous contraint à réaliser seulement ce qui convient aux autres ?

Il est évident que la portée de l'acquis récent et les enjeux futurs ne concernent pas seulement ceux qui en font la théorie : personne ne vit de principes. Tous les professeurs de Sherbrooke savent désormais que l'assemblée des professeurs a un rôle décisive ou consultatif ; que dans

tous les comités ils disposent d'un moyen de contrôle. Si l'on fait la somme des comités et groupes de travail strictement syndicaux ou communs avec l'administration, un syndiqué sur trois participe à la vie de la collectivité.

Mais le rôle de support, de spectateur ou de chien de garde est dégradant. Or, la nature même des universités traditionnelles, qui sera tôt ou tard remise en cause, engendre ces maux : si l'on songe que le seul droit officiel des professeurs et des étudiants est d'élire le directeur du département, on peut rester perplexe. Cependant la maturité, la dignité naissent d'une pratique quotidienne : minoritaires ou proposeurs sans pouvoir décisive, les professeurs ont désormais un minimum d'information et ont droit à la parole. Avec un peu de volonté et d'information, les professeurs peuvent prendre leurs responsabilités. L'enjeu n'est pas mince : c'est la nature même de l'Université et la manière dont on envisage sa fonction sociale qui seront en cause à travers les futures conventions collectives. Une autre manière de travailler, une autre raison de travailler s'annoncent. Les professeurs d'université sont des travailleurs sociaux. Leur produit ? Une certaine société, un certain mode de vie. Le syndicalisme a été un instrument de prise de conscience et d'ouverture en même temps qu'il commence à donner les instruments de désaliénation et de résistances à la hiérarchisation et à la spécialisation.

## Les aspects positifs du syndicalisme

Les affrontements, les règlements de compte ou les manifestations d'immaturation qu'annonçait l'administration pour discréditer le syndicalisme universitaire n'ont pas eu lieu. Au contraire, les conséquences positives de la syndicalisation et des options prises par le syndicat (qui après tout se rapprochent étroitement des préoccupations des professeurs syndiqués de Laval et de l'UQAM) sont déjà perceptibles.

Dans une première étape, le syndicalisme à Sherbrooke se proposait d'être un « correctif », une force visant à rééquilibrer les pouvoirs. La bureaucratie disposant de l'autorité et partageant avec d'autres lieux et milieux le pouvoir financier, elle pouvait imposer à des individus

spécialisés ses exigences et ses priorités. La hiérarchisation et la spécialisation des administrateurs et des professeurs dans leur sphère n'est pas si naturelle, mais s'est imposée par tradition et passivité.

On l'a dit : en réagissant négativement à la mise en cause de la fonction stricte (bureaucratique ou professorale), l'administration a fait du syndicat un [43] « instrument d'engagement » social et politique. Chacun à Sherbrooke a désormais sa petite idée sur l'autonomie, la valeur des mots d'ordre administratif, les contradictions entre les mots et les réalités, entre les niveaux (niveau local, CREPUQ, DGES, ministère) dont auparavant il ignorait souvent jusqu'au nom, sur les modes de financement... Même les éléments les plus passifs ont au moins pris conscience de leur situation personnelle, de la situation et du rôle de l'université dans la collectivité. Certains ont même mauvaise conscience...

Globalement aussi, le syndicalisme est devenu un « stimulant ». Pour nous en tenir au strict plan interne, l'établissement de règles qui excluent enfin l'arbitraire permettent au professeur de considérer que son enseignement et sa recherche (et non plus sa soumission et ses flatteries) seront les éléments déterminants de sa carrière. En attribuant aux pairs, bien placés pour évaluer certains aspects des activités professorales, un pouvoir de recommandation, on crée les conditions favorables au travail personnel. La participation des professeurs à l'élaboration et à la réalisation des objectifs du département est aussi stimulée par ces mécanismes. Sur le plan plus strictement personnel, même si les données psychologiques sont difficilement mesurables, le recul de l'individualisme, du sentiment d'isolement et d'impuissance est éclatant. Bien des choses ont changé en quatre ans, mais les yeux de l'administration l'ont mal vu, ou l'ont vu en mal. Ils l'ont mal vu, quand cela ne touchait pas les budgets (ou si peu) ; ils l'ont vu en mal dès que cela touchait leur pouvoir ou leur argent (celui des autres en fait). Il faut savoir tirer des bilans autres que financiers. L'aspect qualitatif de la vie et de la fonction universitaire, l'amélioration de l'ambiance et des conditions générales de travail n'exigent pas une dégradation de la situation financière ou une baisse de rentabilité. C'est le contraire qui a été vrai à Sherbrooke !

[44]

[45]

Première partie  
*Les enjeux du syndicalisme dans les universités*

---

## Chapitre 4

---

# “Les enjeux du syndicalisme à l'Université du Québec à Montréal.”

Thierry HENTSCH  
Département de Science politique  
Université du Québec à Montréal

### Le contexte historique <sup>27</sup>

[Retour à la table des matières](#)

Le rappel des circonstances et de l'esprit dans lesquels ont été créés l'Université du Québec à Montréal en 1969, puis, deux ans plus tard, le Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec (SPUQ-CSN) permet de situer les enjeux du syndicalisme à l'UQAM dans une perspective historique hors de laquelle ces derniers ne peuvent être pleinement saisis.

La création de l'UQAM représentait l'aboutissement logique, dans le domaine de l'enseignement, de la *Révolution tranquille* : la nouvelle université devait contribuer à absorber le nombre croissant des étudiants issus des CEGEPs récemment institués et à fournir tant aux entreprises privées qu'à l'administration publique du Québec le

---

<sup>27</sup> Il ne peut s'agir ici que d'un résumé assez schématique. Je me suis basé sur [Syndicalisme et pouvoir à l'université](#), dossier préparé par le syndicat des professeurs de l'UQAM. Montréal, 1976.

contingent de diplômés francophones requis par le développement économique et social de la province. Tout en étant destinée à satisfaire aux priorités et aux nouveaux besoins identifiés par la classe dirigeante, l'UQAM était aussi censée répondre à des aspirations grandissantes dans le milieu de l'enseignement supérieur, tant chez les enseignants eux-mêmes que parmi les étudiants : la nouvelle université se voulait « permanente et populaire, ouverte au milieu, moderne et prospective, critique et créatrice ainsi qu'assurée d'une vocation entière, interdisciplinaire, participante et souple [46] dans ses structures »<sup>28</sup>. Cette double vocation — qu'on pourrait sommairement qualifier de « fonctionnelle » d'une part et de « démocratique » ou « participante » d'autre part — n'allait pas tarder à révéler ses contradictions dans la mise en œuvre du nouveau projet. Du point de vue des dirigeants, la démocratie ne pouvait se concevoir que dans la mesure où elle restait compatible avec les objectifs fonctionnels définis ci-dessus. Subordonnées à ces derniers, les structures de la participation professorale et étudiante devaient servir à canaliser plutôt qu'à développer le courant novateur auquel l'UQAM était théoriquement appelée à répondre. Il n'en reste pas moins que, en échappant ne serait-ce que partiellement au contrôle de ceux qui l'avaient permise, cette démocratisation risquait non seulement de remettre en cause la vocation fonctionnelle de l'Université, mais de constituer dans la mesure même de son succès un exemple indésirable, un foyer de contagion possible pour le reste du monde universitaire.

Étant donné cette double vocation, et en l'absence de toute tradition académique au niveau de l'institution elle-même, il n'y avait rien d'étonnant à ce que l'UQAM devînt très rapidement un champ de conflit : la plupart des administrateurs, attentifs avant tout aux priorités fonctionnelles et à l'accroissement de leur propre pouvoir, se laissaient tenter par un dirigisme bureaucratique facile, tandis que la majorité des professeurs cherchaient, avec la frange la plus active des étudiants, à mettre en pratique une démocratie semée d'embûches. Démocratie ambiguë, ou sujette, du moins, à des interprétations et à des usages contradictoires : pour certains, elle devait s'exercer à tous les niveaux et n'avait de sens que dans la mesure où elle conduisait à une université

---

<sup>28</sup> UQAM, « Détermination des objectifs académiques. Phase 1 », 20 janvier 1971, Cité dans *Syndicalisme...*, *op. cit.*, p. 9.

au service de la population toute entière et notamment de ses couches les moins favorisées ; pour d'autres, elle devait surtout permettre aux professeurs de jouir au maximum des libertés traditionnellement attachées à leur statut et ne s'appliquait pas nécessairement aux rapports qu'ils établissaient avec les étudiants. Ces divergences, néanmoins, n'empêchaient pas les enseignants de s'unir contre une menace qui pesait sur chacun indépendamment de sa position idéologique. La bureaucratisation hiérarchique et la rentabilisation à courte vue de l'université s'inscrivaient à la fois contre les traditions académiques chères aux uns et contre l'esprit démocratique qui avait rendu le projet de l'Université du Québec (UQ) attrayant à tant d'autres.

On peut donc dire que le SPUQ est né, en 1971, des divers espoirs que la création de l'UQAM avait tour à tour suscités et déçus chez bon nombre d'enseignants. Très vite, ces derniers se sont collectivement organisés pour faire échec au modèle industriel d'université et pour sauvegarder autant que possible la dimension démocratique du projet initial. On peut dire aussi que jusqu'ici le SPUQ s'est montré à la hauteur de sa tâche : les deux premières conventions collectives qu'il a signées avec l'UQAM (en 1971 et en 1973), malgré d'évidentes lacunes, se rangeaient parmi les meilleures conventions de l'Amérique du Nord. [47] Au plan universitaire, il s'agissait même d'un acquis sans équivalent. Mais combien nécessaire dans une université en construction où la convention collective formait l'unique rempart contre tous les abus possibles de l'administration, l'unique garant du fonctionnement démocratique des départements et des familles. Il va sans dire que l'affirmation d'un syndicat fort, déterminé à se battre pour autre chose que seulement les salaires, constituait pour l'administration un développement difficile à accepter, qu'elle allait tenter d'enrayer par tous les moyens.

Jusqu'en 1974-75, le syndicat, malgré des passes délicates (qu'on songe à la grève des étudiants de 1973), parvient à ses fins sans trop de casse : deux semaines et demie de grève pour l'obtention de la première convention ; pour la seconde, l'envoi de l'avis de grève suffira. C'est que, malgré les efforts de centralisation déjà tentés par le siège social à Québec (voir le règlement 19 de l'UQ de 1971), il appartient encore à l'UQAM et à son recteur, Léo Dorais, de négocier véritablement avec le SPUQ : défenseur de l'autonomie de la constituante qu'il dirige face au siège social, ce recteur a un intérêt évident à ce que l'UQAM

fonctionne et, dans ces conditions, ne peut se payer le luxe de mener une guerre à outrance contre une majorité de professeurs déterminés à se battre pour la défense de leurs droits.

Il n'est pas sans signification, à cet égard, que le départ du recteur Dorais coïncide avec une reprise en main globale de l'UQ sous la poigne de son nouveau président, le colonel comptable Després, qui, dès son arrivée, impose aux diverses constituantes du réseau une nouvelle réforme centralisatrice plus poussée<sup>29</sup>. Élaborée en 1974 et officiellement adoptée en février 1975 malgré la vive opposition qu'elle suscite dans la communauté universitaire, la « réforme Després » sacrifie résolument la vocation « participante » de l'université aux objectifs fonctionnels des milieux économiques. Plus que jamais, la convention collective des professeurs de chaque constituante demeure la seule digue contre la réorientation « managériale » de l'université. C'est cette digue que l'administration veut à tout prix défoncer à l'occasion de la négociation de notre troisième convention en 1976.

Mais il ne s'agit pas seulement de balayer les derniers obstacles sur la voie d'une réforme autocratique. Ce balayage, tout comme la réforme elle-même, s'inscrit dans un contexte plus large. Le conflit à l'Université Laval et la publication par le syndicat des professeurs de cette dernière (SPUL) d'un document secret émanant de la Conférence des Recteurs et des Principaux des Universités du Québec (CREPUQ)<sup>30</sup> ne laissent subsister aucun doute à ce sujet : [48] on assiste à une politique globale de régimentation des universités québécoises, incompatible avec un syndicalisme actif au niveau académique. Là où ce syndicalisme prend son essor, comme à Laval, on le contre sans attendre ou, à tout le moins, on cherche à confiner son action aux seules relations de travail. Là où il a déjà eu le temps de prendre racine et même de gagner des points comme à l'UQAM, l'administration semble prête à payer le prix d'un long conflit pour le briser ou, du moins, pour lui faire perdre le terrain gagné. S'il s'agit

<sup>29</sup> Voir « La réforme Després » par Jean-Pierre Cheneval dans *Syndicalisme...* *op. cit.*, pp. 64-78.

<sup>30</sup> *Mandats de la CREPUQ concernant les relations de travail avec le corps professoral*, texte provenant d'une série de documents confidentiels de la Conférence des Recteurs et des Principaux des universités du Québec, publié en novembre 1976 par le Syndicat des Professeurs de l'Université Laval (SPUL). Voir « Annexe 3 » à la fin de ce volume.

d'établir pour 1979 une base commune de négociation dans le secteur universitaire à l'échelle de la province, c'est évidemment sur le syndicat le plus « avancé » qu'il faut frapper le plus fort. En infligeant une sévère défaite au SPUQ, on démontrerait que le syndicalisme à l'université, hors des questions de boutique, ne paie plus, et que ses succès n'ont été que le fruit éphémère d'un moment de faiblesse de la part d'une administration trop conciliante. Le SPUQ représente donc une cible de choix dans la tentative de mise au pas des universitaires québécois : premier syndicat de professeurs d'université à s'être affilié à une centrale ouvrière (la CSN), il a encouragé les syndicats de deux autres constituantes de l'UQ, à Trois-Rivières et à Rimouski, à prendre le même chemin ; par ailleurs, il est encore suffisamment isolé pour que le patronat puisse espérer lui porter un coup fatal aujourd'hui.

Voilà pour le contexte immédiat. Il va de soi que l'évolution de l'enseignement et de la recherche universitaire au Québec s'inscrit dans l'évolution globale de la fonction universitaire dans les sociétés capitalistes avancées, fonction qui atteint son sommet aux États-Unis. Mais l'Europe elle-même, en dépit de sa longue tradition s'oriente dans la même voie. Ainsi, de façon générale, les universités occidentales, suivant avec quelque retard l'évolution des entreprises industrielles, semblent destinées à « traiter » le savoir, comme n'importe quel autre produit, en fonction des priorités du système capitaliste. C'est contre cette tendance générale que s'inscrit forcément la lutte syndicale à l'Université. Est-elle sans espoir, cette lutte qui semble aller à l'encontre d'un mouvement historique irrésistible ? Elle le serait en effet si elle ne représentait qu'un phénomène isolé. Or elle participe à un courant de contestation beaucoup plus vaste qui, malgré son hétérogénéité, malgré ses nombreux déboires, touche et remet en cause l'organisation générale de nos sociétés industrielles. Lieu de remise en cause par excellence, l'Université peut et doit utiliser les libertés traditionnelles du monde académique pour demeurer ou devenir avant tout un instrument critique de notre société. En ce sens, le syndicalisme à l'Université, surtout s'il s'exerce en liaison avec le monde ouvrier, mène un combat d'avant-garde.

## Les demandes du SPUQ et les principes qui les gouvernent

Par souci de commodité, on peut distinguer deux ordres de demandes syndicales (en précisant d'emblée que, dans la réalité, ils sont inséparables) :

1. les demandes qui visent essentiellement à protéger individuellement chaque salarié dans ses droits élémentaires face à l'administration et, le cas échéant, face à ses pairs ;

[49]

2 celles qui tendent à assurer tant à la collectivité globale que forme l'ensemble des professeurs qu'aux collectivités particulières que constituent les départements et les modules un droit de regard et, suivant le cas, une certaine autonomie dans la gestion des affaires qui les concernent au premier chef, c'est-à-dire, de manière générale, l'organisation de l'enseignement et de la recherche aux divers niveaux de l'institution.

Au chapitre des droits élémentaires de l'individu figurent : la définition de la charge et des conditions de travail, les mécanismes relatifs à l'évaluation des salariés et à l'acquisition de la permanence, auxquels est étroitement liée la sécurité d'emploi ; le respect des libertés académiques et politiques et la non-discrimination ; les divers congés (sabbatique et de perfectionnement, parental et de maladie) ; les régimes d'assurances et de retraite ; les clauses salariales ; et, finalement, la procédure de grief, clef de voûte de tout l'édifice. Sur tous ces points, le SPUQ a formulé ses demandes à partir du texte et de l'esprit de la dernière convention, tout en essayant de remédier à des lacunes ou à des ambiguïtés apparues au cours de ses trois années d'application. Améliorations mineures sur bon nombre d'articles, majeures sur quelques aspects importants de nos conditions de travail. Ce sont ces aspects que je veux avant tout retenir ici.

Une des améliorations majeures réclamées par le SPUQ est l'introduction dans la convention collective d'une clause garantissant

le maintien par l'université d'un pourcentage minimum de professeurs réguliers à temps plein par rapport au nombre d'étudiants inscrits. Le montant de ce pourcentage, les modalités de son calcul, autant de points qui devraient être négociés. Mais jusqu'ici la partie patronale a catégoriquement refusé d'engager ne fût-ce qu'un débat de principe sur cette question. En d'autres termes, elle prétend déterminer unilatéralement un des aspects majeurs de nos conditions de travail, sans manquer, par ailleurs, de rejeter sur les professeurs la responsabilité de la qualité de l'enseignement. Cette responsabilité, effectivement, nous incombe. Loin de la refuser, nous la revendiquons. Mais, logiquement, nous revendiquons avec elle les moyens de l'exercer. Faut-il rappeler que dans la responsabilité de l'enseignant la disponibilité aux demandes d'encadrement des étudiants compte pour une large part ? L'université préfère l'oublier, qui croit pouvoir remédier au manque de professeurs réguliers en engageant à la pièce et souvent quelques jours avant le début de la session des chargés de cours sous-payés, exploités, ignorés. Non pas quelques-uns, mais une masse qui constitue près de 45% du corps enseignant <sup>31</sup>. Dans les conditions scandaleuses qui leur sont faites, les chargés de cours ne peuvent pas — ils n'y sont d'ailleurs pas astreints — prodiguer l'encadrement qu'on est en droit d'attendre des professeurs réguliers, auxquels il incombe naturellement de combler le vide ainsi produit, tant bien que mal et, finalement, au détriment des étudiants. En l'absence de la garantie que nous demandons, tout accroissement de la clientèle étudiante risque fort [50] d'entraîner une détérioration de nos conditions de travail et, par conséquent, de la qualité de ce dernier. L'administration s'en moque, qui n'a même pas utilisé pour l'année 1976-77 toutes les ressources prévues au budget de l'UQAM pour l'embauche de nouveaux professeurs réguliers <sup>32</sup>. En quoi elle se met en flagrante contradiction avec elle-même : alors que, par ailleurs, elle entend soumettre l'activité des professeurs à un contrôle de plus en plus serré sous prétexte de veiller à la qualité de l'enseignement et de la recherche, elle confie une

<sup>31</sup> Au semestre d'automne 1976, on estime à environ 450 le nombre de chargés de cours et l'on compte un peu plus de 500 professeurs réguliers.

<sup>32</sup> Voir le budget de l'UQAM pour l'année 1976-1977 : il y apparaît noir sur blanc que l'université disposait des fonds nécessaires pour ouvrir 80 nouveaux postes. Elle n'en a ouvert que 27. Pourquoi ? Où est passé l'argent prévu pour les 53 autres postes ?

part croissante de l'enseignement à des gens dont elle n'est ni en mesure ni en droit d'exiger d'autre prestation que 45 heures de cours par session. Dans ces conditions, il n'est pas exagéré de soupçonner que les nouvelles exigences de l'administration sur le contrôle de notre tâche relèvent davantage de soucis policiers que de considérations académiques. Pour les chargés de cours, en effet, ce contrôle n'est pas nécessaire ou, plus exactement, il s'exerce autrement, puisque, par définition, ces derniers sont congédiés à la fin de chaque session et ne bénéficient d'aucune garantie de réengagement.

Étant admis que les professeurs sont périodiquement évalués dans l'accomplissement de leur tâche, le syndicat estime que cette évaluation doit tout d'abord servir de moyen d'autocritique et de perfectionnement. Elle doit également permettre, et c'est capital, de décider en pleine connaissance de cause si le salarié non-permanent se verra accorder un renouvellement de contrat et, le cas échéant, la permanence. La décision est à la fois lourde de conséquences et délicate à prendre : seules les personnes qui appartiennent à la même discipline que le salarié évalué et qui le côtoient régulièrement sont en mesure de porter un jugement équitable sur son travail. C'est pourquoi l'évaluation doit se faire par les pairs réunis en assemblée départementale, comme le stipulait la convention échue. À condition que le salarié dispose d'un droit de recours au cas où il se sentirait lésé par la recommandation de ses collègues, droit de recours qui faisait défaut dans la dernière convention. Il va de soi que le processus d'évaluation n'a de sens que si la recommandation académique qui en résulte est sérieusement prise en considération par l'administration. Or, quel que soit ce résultat, la partie patronale prétend s'arroger le pouvoir discrétionnaire de refuser la permanence ou le renouvellement de contrat, pour des motifs administratifs dont elle n'a pas à rendre compte, puisqu'elle entend les soustraire expressément à la procédure de grief (alors que la convention échue, muette sur ce point, laissait à l'arbitre le soin de juger de la pertinence de tout grief déposé en la matière et que, dans certains cas, le syndicat a obtenu gain de cause). Au nom d'une conception absolutiste de ses droits de gérance, au nom de je ne sais quel principe sous-jacent d'infaillibilité administrative, la partie patronale se permet de jouer de manière inadmissible avec la carrière des professeurs. Est-il tolérable qu'un salarié puisse avoir travaillé pendant quatre ans (six ans dans le [51] projet patronal) pour

l'université et fourni une contribution jugée satisfaisante à la vie de l'institution, qu'il ait ainsi engagé ses forces et son avenir, pour se faire signifier un renvoi sur les motifs duquel il n'aurait aucune prise ? Rien ne lui permet en effet de s'assurer des véritables raisons de son congédiement, du moment que l'administration n'est pas tenue de justifier le bien-fondé des motifs qu'elle invoque à l'appui de sa décision.

C'est poser indirectement le problème fondamental des libertés académiques et politiques, lesquelles ne peuvent réellement s'exercer sans un minimum de sécurité d'emploi. Grave question, lorsqu'on sait surtout que la partie patronale se propose de limiter cet autre droit acquis par une clause restrictive qui soumet son usage à l'observation des obligations que le salarié contracte en vertu de la convention collective. On est en droit de se méfier d'une clause apparemment superflue face à l'acharnement que l'administration met à l'introduire, probablement dans l'espoir de miner un principe qui, selon nous, ne saurait souffrir la moindre atteinte.

En ce qui concerne les congés sabbatiques et de perfectionnement, le SPUQ désire seulement obtenir de l'université qu'elle garantisse dans la convention l'octroi annuel d'un pourcentage minimum de congés par rapport au nombre total de professeurs. Aucune discussion n'a pu à ce jour s'engager sur le sujet, alors que cette même garantie a déjà été offerte ailleurs dans le réseau. Quant aux congés parentaux, soulignons simplement que le syndicat poursuit le combat qu'il a toujours mené pour assurer aux salariés la possibilité d'avoir des enfants sans porter préjudice à leur carrière ; il tient également à permettre aux parents des deux sexes de s'occuper activement de leur progéniture. Ces deux exigences constituent la condition sine qua non d'une véritable égalité des sexes dans nos conditions de travail.

Relativement à la procédure de grief, enfin, nous avons renoncé à certaines améliorations non-négligeables de notre projet, en offrant juste avant la grève la reconduction sur cet article de la convention expirée, qui a fonctionné à la satisfaction des deux parties. Néanmoins la partie patronale — toujours au nom de ses sacro-saints droits de gérance—cherche à diminuer la portée de l'article en question par le biais d'une distinction subtile entre « grief » et « mésentente » ; cette dernière devant bien entendu être soumise à une disposition restrictive qui, à toutes fins pratiques, réduit les pouvoirs de l'arbitre à fort peu de

chose (il ne peut qu'annuler une décision de l'administration, avec pour conséquence : que l'arbitre reste impuissant contre toute absence de décision ; que, même en cas d'annulation, rien n'empêche l'administration de prendre une nouvelle décision très voisine de la première dans ses effets — et tout recommence !). On voit d'emblée que l'université pourrait se servir de cette distinction pour soulever systématiquement une objection préliminaire au dépôt de tout grief en prétendant qu'il s'agit d'une mésentente. Nous nous opposons résolument à toute diminution des pouvoirs de l'arbitre et refusons de laisser introduire dans la convention des clauses susceptibles d'être utilisées à des fins dilatoires. De l'efficacité du mécanisme de grief dépend en définitive la valeur de la convention toute entière.

[52]

Le droit de grief, en effet, ne constitue pas seulement une protection indispensable à l'individu. Il doit également permettre à l'ensemble des professeurs regroupés dans le syndicat de soumettre au jugement de l'arbitre tout acte ou tout manquement de l'administration qui porte atteinte aux droits de la collectivité. On aborde ici le deuxième ordre de demandes syndicales : celles qui touchent au rôle des professeurs — et, indirectement, des étudiants — dans les structures et dans le fonctionnement de l'université. C'est à ce niveau, même s'il n'est pas séparable du précédent, que se situe le véritable conflit, avec son inévitable dimension idéologique : l'Université, pour qui, pour quoi, par qui ?

Concrètement, dans la négociation en cours à l'UQAM, le débat s'articule autour de ce qu'on appelle, non sans exagération, l'autonomie départementale et surtout autour de la Commission des études, organisme académique central de l'université.

Sur l'autonomie départementale, quelques éclaircissements s'imposent. Le SPUQ ne souhaite pas voir les départements fonctionner en vase clos. Il tient simplement à ce que la volonté collective qui se manifeste démocratiquement au niveau de l'assemblée départementale ne puisse être arbitrairement bafouée par les instances administratives. Il en va ainsi dans le processus d'évaluation des salariés, sur lequel il est inutile de revenir ici, si ce n'est pour souligner que les droits des individus sont indissolublement liés à nos prérogatives collectives. Autre exemple, l'embauche des nouveaux professeurs : que l'université

cherche à fixer des critères généraux en la matière (portant en général sur la diplomation des candidats) nous paraît normal ; mais qu'elle veuille appliquer ces critères de façon rigide et uniforme dans tous les secteurs nous semble peu réaliste, étant donné la diversité de ces derniers. C'est pourquoi le syndicat propose que chaque assemblée départementale puisse établir ses propres critères en fonction de ses priorités particulières, et que ces critères départementaux prévalent lorsqu'il n'est pas possible de trouver un candidat qui satisfasse à la fois aux exigences générales de l'université et aux besoins spécifiques du département. Cette formule est d'autant plus raisonnable que le nouveau salarié pourra, au cours de sa période de probation, acquérir le diplôme qui lui manque pour répondre aux critères généraux. Enfin, le projet syndical prévoit que l'administration conserve le droit de rejeter une candidature retenue par le département, à la condition toutefois qu'elle ait des motifs valables pour le faire. Mais la partie patronale n'est pas satisfaite de ce droit de veto, du moment qu'elle ne peut l'exercer sans avoir de comptes à rendre à personne.

La problématique qu'on vient d'esquisser prend évidemment une autre dimension au niveau des décisions qui affectent la marche globale de l'université, c'est-à-dire à la Commission des études, « principal organisme responsable de l'enseignement et de la recherche », où les professeurs siègent en majorité <sup>33</sup>. Dans son projet initial, le SPUQ demandait l'extension des pouvoirs [53] et des compétences de cette commission. L'innovation principale consistait à faire de cet organisme une instance décisionnelle sur une série de questions relatives à l'enseignement et à la recherche. Ces nouvelles prérogatives n'avaient rien d'exagéré : elles allaient tout simplement dans le sens de l'université « participante » prévue par le législateur. Elles permettaient à la Commission des études de prendre des initiatives et de se prononcer en dernière instance sur des sujets tels que les politiques de recherche, les expériences pédagogiques, l'admission des étudiants. Au reste, les pouvoirs du Conseil d'administration, autorité suprême de l'université,

---

<sup>33</sup> En principe, la composition de la Commission des études est la suivante : six étudiants, six professeurs et quatre administrateurs. De fait, les professeurs disposent de la majorité depuis que les étudiants ont refusé de siéger, pour la bonne raison que l'administration prétendait établir elle-même le mode de représentation de ces derniers. C'est justement ce qu'elle tente maintenant avec nous.

demeuraient intacts. Ces demandes, si raisonnables fussent-elles en conférant à cette commission académique ne serait-ce qu'une faible marge décisionnelle, introduisaient un principe qu'une administration maladivement jalouse de son pouvoir n'était pas en état d'accepter. Face à cette incompréhension, et afin d'éviter la grève, le syndicat est revenu sur ce qui constituait l'un des aspects les plus importants de son projet en offrant le statu quo sur la Commission des études. En retournant à l'article 7 de la convention échue, les professeurs acceptent que cette commission demeure un organisme entièrement placé « sous l'autorité du Conseil d'administration » et conserve les seuls pouvoirs de recommandation qui ont été les siens jusqu'ici. C'est encore trop pour l'administration, qui refuse obstinément de reconduire cet article. Non pas qu'elle veuille supprimer l'organisme en question, mais parce qu'elle juge que ses attributions et son mode de fonctionnement n'ont pas leur place dans une convention collective et relèvent des Règlements généraux de l'université : règlements sur l'élaboration et la modification desquels les professeurs n'ont, bien entendu, aucune prise. Les implications de ce retrait sont claires : le texte actuel des règlements est plus restrictif que celui de la convention échue ; bien plus, l'administration pourrait, en changeant les règlements, modifier unilatéralement les prérogatives de la Commission des études ; enfin les professeurs perdraient toute possibilité de déposer un grief sur l'application et l'interprétation des textes régissant cet organisme. Et ce n'est pas tout : l'administration entend également subordonner à ses seuls règlements le mode d'élection de nos représentants à cette commission, alors que jusqu'ici ces modalités étaient « établies à la suite d'une rencontre entre les parties » (article 4.04 de la convention échue). Pourquoi la partie patronale montre-t-elle tant d'acharnement à nous arracher ces droits acquis ?

Le sens de sa politique est clairement expliqué dans le document secret de la CREPUQ dont il a été question plus haut :

Consciente que les négociations porteront assurément sur les conditions de travail et le statut du syndicat, l'université doit aussi prévoir que ce dernier voudra en outre discuter de l'autonomie relative de l'assemblée départementale ou de faculté et de la participation aux organismes administratifs et pédagogiques en vue d'orienter la formulation des grandes politiques institutionnelles. Pour affirmer ses prérogatives et se doter des moyens de s'acquitter de sa mission et ses responsabilités, l'université, dans

ce nouveau contexte, devra limiter la reconnaissance du syndicat aux fins prévues au code du travail, [54] c'est-à-dire ne pas lui permettre légalement et théoriquement de pénétrer les structures officielles. Certes la participation et la consultation des professeurs continuera d'exister, mais en dehors de la convention collective et par le truchement des organismes habituels. La distinction s'établira entre le corps professoral et le syndicat, le premier étant constitué de professionnels comme antérieurement, alors que le second, limité à la négociation de conditions de travail, regroupera des professeurs défendant leurs intérêts propres. <sup>34</sup>

Voilà qui situe le conflit à son vrai niveau. Au-delà du rôle dévolu au syndicat (on y reviendra tout à l'heure), ce sont bel et bien deux conceptions d'Université qui s'affrontent. Mais ni l'administration ni les media ne font beaucoup d'efforts pour les clarifier. Se saisissant de l'aspect idéologique de ce conflit, les anti-syndicalistes de tout poil se plaisent à le monter en épingle et à en déformer le sens pour présenter le SPUQ comme un syndicat avide de pouvoir face à une administration dont la politique soi-disant libérale s'inspirerait de la tradition universitaire généralement admise <sup>35</sup>. Notre projet syndical ne comporte pourtant aucune ambiguïté à cet égard. Faut-il le répéter ? Nous ne demandons pas le pouvoir. C'est à peine si nous cherchons à le partager ! Ce que nous voulons, surtout, c'est maintenir et préciser des limites aux pouvoirs d'une administration qui, elle, prétend les exercer de manière discrétionnaire. Et la seule « arme » que nous demandons de voir « maintenue » contre ce pouvoir discrétionnaire est purement défensive : c'est l'arbitrage. Bref, le seul pouvoir que nous revendiquons c'est celui d'en appeler à un tiers « choisi par les deux parties » pour qu'il se prononce, le cas échéant, sur un litige qui nous oppose à l'administration. Celle-ci aurait-elle si peu confiance en la justesse de ses propres décisions qu'elle craindrait de les voir soumises au jugement d'un arbitre ? Si tel est le cas, nos exigences ne sont que trop fondées.

Hors de ce droit de recours à l'arbitrage, le syndicat se contente de demander que, comme par le passé, les professeurs disposent des moyens de « se faire entendre » démocratiquement — rien de plus —

<sup>34</sup> *Mandats de la CREPUQ...* document cité, p. 1.

<sup>35</sup> Voir à titre d'exemple l'éditorial de *La Presse* du 3 décembre 1976, signé Jean-Guy Dubuc.

avant que le Conseil d'administration soit appelé à trancher sur des questions relatives à l'enseignement et à la recherche. En apparence, la partie patronale dit la même chose : elle affirme dans sa propagande, entre autres fausses vérités, qu'elle continue « d'offrir » la Commission des études et la participation majoritaire des professeurs à cet organisme. Sans en préciser les modalités (on a vu ce qu'elles valent). Sans expliquer non plus la portée des modifications que sa publicité ajustement pour but de masquer. C'est que nos administrateurs répugnent à tenir publiquement le discours idéologique qui sous-tend leur offensive anti-syndicale. Car cette idéologie existe bel et bien ; mais elle ne transpire que dans les textes confidentiels comme celui de la CREPUQ (alors que le syndicat n'a jamais eu honte d'affirmer ouvertement la sienne).

[55]

Il va de soi que nous rejetons la dichotomie absurde — véritable malhonnêteté intellectuelle — que la CREPUQ cherche à établir entre « syndicat » et « corps professoral ». Comme si à cette distinction correspondaient deux catégories étanches de questions : d'une part les relations et conditions de travail (apanage du syndicat), d'autre part les affaires académiques (bonnes seulement pour le corps professoral). Comme si les problèmes relatifs à notre tâche d'enseignant et de chercheur n'avaient rien à voir avec les orientations globales prises par l'université. Comme si nos représentants à la Commission des études ne devaient représenter qu'eux-mêmes ou se faire les interprètes d'un corps inorganisé, d'une volonté imaginaire. Pareilles aberrations ne font que renforcer la détermination des syndiqués : que l'administration le veuille ou non, le SPUQ est l'expression organisée et démocratique de la volonté collective des professeurs. En tant que tel, notre syndicat est directement concerné par les problèmes académiques qui touchent l'ensemble des salariés. Cette conception de notre rôle, cet aspect de notre volonté collective est évidemment incompatible avec la conception essentiellement bureaucratique et technocratique que la partie patronale se fait de l'université.

Ici s'amorce un débat qui dépasse largement le monde universitaire : les travailleurs — intellectuels et manuels — doivent-ils se contenter de négocier « le pain et le beurre » ou peuvent-ils contribuer à façonner et à orienter le milieu dans lequel ils travaillent quotidiennement ? Dans notre cas particulier, il s'agit de savoir si l'UQAM se fera contre ou

avec ceux qui en constituent le tissu, contre ou avec les étudiants, les professeurs, les employés. Ce n'est pas par hasard, ni par démagogie, que je place ici les étudiants en tête de liste : ils sont les premiers concernés. Non pas seulement parce qu'ils ne pourront jamais obtenir pour eux-mêmes ce que les professeurs n'auront pas réussi à sauvegarder, mais parce qu'ils sont directement touchés par le type d'université qu'on leur propose et par la qualité de l'enseignement qui s'y donne. Cette qualité n'échappe pas au débat idéologique qui est au coeur du présent conflit : un autre mythe se propage, en effet, selon lequel on ne saurait être à la fois « bon syndiqué » et « bon enseignant ». Ce qui revient à accuser le syndicat de nuire à la qualité du travail universitaire. Voyons pour conclure ce qu'il faut en penser.

Comment assurer au mieux la qualité de l'enseignement et de la recherche ? Comment rencontrer, notamment, les intérêts de l'étudiant ?

Ce dernier peut être traité avant tout comme un consommateur à la recherche d'une denrée : le savoir. L'assimilation de cette denrée dans les proportions prescrites lui donnera droit à un diplôme, autre marchandise qui a cours sur le marché du travail. Dans cette optique, la qualité de l'enseignement se mesurera finalement en fonction de l'offre et de la demande de diplômés. Toujours dans la même optique, l'université s'organisera donc pour adapter ses programmes et ses méthodes aux exigences du marché. De là découle tout naturellement le modèle industriel, avec sa hiérarchie et sa centralisation croissante, où la qualité de l'enseignement dépend avant tout du contrôle que [56] l'administration exerce sur les fonctions du professeur, qui n'est plus qu'un simple fournisseur de savoir.

Pour nous, en revanche, et c'est là notre idéologie, la qualité de l'enseignement ne se mesure pas nécessairement sur le marché du travail ; de même que l'importance d'une recherche ne se laisse pas forcément évaluer sur ses résultats immédiats ou sur le nombre de pages qu'elle permet de publier. La qualité de l'enseignement et de la recherche, telle que nous la concevons, dépend avant tout de la vitalité, de l'imagination, de l'esprit d'initiative des professeurs et des étudiants. Les conditions dans lesquelles se nouent les contacts entre professeurs et étudiants sont donc essentielles. Pour être fructueux, ces contacts doivent pouvoir se dérouler au sein d'une communauté véritable, à l'organisation et à l'orientation de laquelle ses membres se sentent

associés. En ce sens, travailler pour le syndicat, c'est-à-dire pour promouvoir ce genre de communauté, c'est travailler pour l'amélioration de l'enseignement et de la recherche. Il n'y a rien de bon à attendre de professeurs, qui, de guerre lasse, abandonneraient leurs responsabilités aux mains d'une administration vouée à atteindre des objectifs qu'elle serait seule à partager.

Bien entendu, cette conception de la qualité de l'enseignement, et, par conséquent, de l'Université comme lieu de création et de remise en cause, ne peut s'épanouir en vase clos. Elle est liée à la volonté de faire avancer la société vers une démocratie vécue à tous les niveaux. L'université démocratique s'inscrit nécessairement dans cette volonté de progrès. Elle est au service de la société toute entière et non pas à la traîne de la classe dominante. On revient à la double vocation dont il était question au début de cet article ; quelle tendance l'emportera, la vocation participante ou la vocation managériale ? Quel choix fera le nouveau gouvernement péquiste ? Il est encore trop tôt pour le dire. Une chose demeure certaine : ce choix implique qu'on sache pour quelle sorte de société on veut travailler. En ce qui nous concerne, le choix est fait.

[57]

Première partie  
*Les enjeux du syndicalisme dans les universités*

## Chapitre 5

---

# “Des relations de travail à l'Université.”

Philippe BARBAUD  
Département de Linguistique  
Université du Québec à Montréal

### Introduction

[Retour à la table des matières](#)

Sur la base des données accessibles à l'observateur et qui ont articulé la « structure de surface » des grèves ou arrêts de travail qui ont eu cours, jusqu'à tout récemment encore, dans les universités de la belle Province, en particulier celle de l'Université Laval et celle de l'Université du Québec à Montréal, je me propose d'identifier, parmi les nombreux facteurs qui ont articulé la « structure sous-jacente » de ces conflits, ceux qui relèvent à mon avis de la dimension intellectuelle que l'on peut accorder à ces crises propres aux relations de travail.

Des facteurs sous-jacents, je ne contesterai pas qu'il en existe de tout ordre : politique, idéologique, technocratique, stratégique, humain et bien d'autres. Je me propose uniquement d'identifier les facteurs d'ordre intellectuel qui, à mon point de vue, contribuent à ancrer les autorités universitaires — pour ne nommer que celles-là — dans une conception rétrograde, parce que conformiste, des relations de travail en milieu universitaire.

Parce que les autorités universitaires n'ont pas su et n'ont pas fait l'effort de se départir de notions et d'idées toutes faites relatives à la gestion du personnel, elles ont entériné une conception parfaitement conventionnelle des relations de travail dont l'expression la plus accomplie se retrouve dans ce qu'on peut appeler le « modèle industriel » des relations de travail. Je me vois ainsi forcé de conclure à l'irresponsabilité intellectuelle des dirigeants universitaires. Ce constat m'apparaît comme particulièrement grave et désolant de la part de personnes investies de pouvoirs exceptionnels en cette matière en tant que dirigeants d'institution de haut savoir.

[58]

## Les marques de surface

Compte tenu des limitations imposées au présent article, je vais prendre pour acquis les données suivantes accessibles à l'observateur et que je considère comme les marques de surface susceptibles de caractériser dorénavant l'image qu'on retiendra de ces conflits universitaires. Il y a d'abord les proportions « industrielles » qu'ont atteintes plus spécialement les grèves des professeurs de Laval et de l'UQAM, en généralisant quelque peu sur la base de la conjoncture politico-économique du moment. L'envergure même de ce qui constitue un seul et même conflit majeur pour le Québec suffit à confirmer toute l'importance des enjeux. Il y a ensuite la corollaire inévitable de l'envergure du conflit : la durée, qui constitue la pièce maîtresse du déroulement des événements. En dépit des différences essentielles d'origine, d'accréditation, de fonctionnement, d'objectifs et d'image publique qui peuvent exister entre les divers syndicats d'universités, on doit admettre que la durée des grèves est en relation directe avec le processus de syndicalisation croissante du personnel enseignant et non-enseignant des universités du Québec. Il y a enfin la tactique vécue au cours de ces grèves, caractérisées essentiellement par l'intransigeance et la dureté de l'attitude de négociation adoptée par les autorités universitaires. Il s'agit nommément d'une attitude de P.D.G. de grande entreprise ou de multinationale, dont les meilleurs échantillons ont été illustrés par la grève chez Seven-Up et, plus

récemment, à la Firestone, la Uniroyal, la United Aircraft ou l'Alcan. On est amené à conclure, sur la base de ces données, qu'elles rendent implicites l'instauration et l'existence à l'Université, du modèle industriel des relations de travail. A priori, ce n'est pas évident pour qui a de l'Université une perception tout à fait conventionnelle et extérieure puisqu'il est conditionné à voir dans l'Université l'une de nos institutions non seulement les plus prestigieuses et partant, les moins contestables, mais aussi les plus détachées de la réalité quotidienne du monde du travail.

## La falsification de la notion de grève

L'existence, à l'Université, du modèle industriel des relations de travail se démontre de deux manières. D'une part en mettant en évidence ce que j'appelle la « falsification » de la notion de grève par les autorités universitaires. D'autre part, en montrant l'ineptie de quelques-unes des positions défendues publiquement par ces mêmes autorités. La falsification de la notion de grève commence avec l'illusion qu'entretiennent les dirigeants de nos universités qu'ils continuent d'être, en dépit du poste qu'ils occupent, des professeurs et des chercheurs ayant abandonné provisoirement leurs fonctions de salariés. Cette illusion est bien sûr alimentée par la situation ambiguë dans laquelle ils se trouvent sur l'échiquier de la ligne d'autorité. Par voie de conséquence, ils sont conduits à ne pas se sentir personnellement impliqués — comme l'est le professeur en piquetage — dans un conflit de travail dont on admet par convention qu'il est censé viser le patron. Être administrateur sans être patron, telle est l'ambiguïté qui dans l'esprit des dirigeants universitaires, les conduit à avoir de [59] la grève une perception erronée. Une grève ne peut être autre qu'en réalité, ce geste les accule à se sentir jugés par des collègues en vertu d'un fait qu'ils s'évertuent d'ignorer, à savoir qu'un administrateur est un patron. La falsification de la notion de grève découle ainsi d'une conception anachronique, chez les autorités universitaires, du rôle et des fonctions de l'administrateur moderne. Pourtant, l'on admettra sans peine qu'un patron, dans une société comme la nôtre, n'a que très peu de choses en commun avec certains personnages d'Émile Zola. Plutôt que d'être associée à la notion plus

familiale et plus traditionnelle de propriété, la notion de patron est maintenant associée à celles, plus générales, d'autorité et de pouvoir. On comprend alors pourquoi une grève de professeurs n'a plus qu'une dimension falsifiée, de laquelle est évacuée la signification profonde qu'elle revêt aux yeux de tous les professeurs à savoir, qu'elle est un refus collectivement assumé et démocratiquement décidé, de fonctionner socialement comme travailleurs dans le cadre universitaire que leur proposent les autorités. Aussi est-il courant d'entendre nos dirigeants d'université invoquer l'argument de l'inutilité, de l'inefficacité, de la désuétude et du caractère inadapté de la grève en milieu universitaire parce qu'un tel moyen de pression n'atteint pas les « vrais » patrons et qu'en réalité, c'est aux étudiants, aux employés de soutien et au public en général qu'elle fait le plus mal. Mais peut-on concevoir qu'un professeur d'université se résigne à faire la grève en espérant faire chuter la valeur en bourse des actions privilégiées de l'université-entreprise, ce qui pourrait entraîner le limogeage ou la ruine de nos autorités-patrons ? Néanmoins, il est malheureux de dire qu'au-delà de cette conclusion, à laquelle sont parvenus, on l'espère, nos dirigeants d'universités, il ne peut y avoir que le vide. Là s'éteint la réflexion patronale et là s'amplifie l'irresponsabilité des autorités universitaires. Les grèves en milieu universitaire ont d'autant plus de signification qu'elles s'interprètent difficilement en fonction du jeu habituel des conflits de travail. Plusieurs données d'ordre social, moral, intellectuel, quantitatif et qualitatif font que la problématique des relations de travail à l'université ne peut pas se ramener telle quelle à la problématique des relations de travail en milieu industriel ou commercial. On s'aperçoit alors que la falsification de la notion de grève n'est que le reflet d'une falsification plus fondamentale de la part des autorités universitaires. En effet, c'est la conception même des relations de travail à l'université qui est volontairement falsifiée par manque de réflexion originale et libérale sur cette question. Ce vacuum intellectuel trouve son expression dans l'idée paralysante que les politiques universitaires relatives aux fonctions, aux attributions et aux pouvoirs individuels et surtout collectifs du personnel enseignant doivent inévitablement s'apparenter et s'assimiler aux politiques déjà existantes et dûment éprouvées en matière de relations de travail dans les autres secteurs d'activité. En ramenant constamment à la problématique industrielle des relations de travail l'ensemble des données et des faits qui tissent la problématique universitaire des

relations de travail, les dirigeants d'universités dénaturent la signification et la portée du geste même de la grève telle que conçue et menée par les professeurs. Lorsqu'une telle entreprise de conversion échoue, parce qu'il faut bien admettre que la « logique » de la grève dans une [60] université n'obéit plus à la logique du modèle, il devient tentant pour plusieurs parmi ceux qui partagent la façon de voir patronale, de combler le vide laissé par cette question en se retranchant derrière les clichés disponibles comme la prise du pouvoir universitaire par les syndicats, le militantisme idéologique de certaines factions de professeurs et d'étudiants, ou même les visées politiques de professeurs ambitieux sans oublier la domination intellectuelle d'une certaine gauche. Ce genre d'accusations à l'emporte-pièce, bien que n'ayant jamais fait l'objet d'un endossement public par les autorités universitaires, n'a jamais fait non plus l'objet d'une dénonciation publique de leur part. Les conclusions se tirent d'elles-mêmes, surtout lorsqu'on sait jusqu'à quel point ces clichés raffermissent dans l'opinion publique la mauvaise réputation de l'UQAM entre autres. En conclusion, la falsification de la notion de relations de travail en milieu universitaire entraîne celle, plus apparente, de la notion de grève de la part des autorités universitaires en général parce que non seulement elles ignorent délibérément le sens profond du refus collectif de travailler dans les conditions qu'elles proposent, mais aussi parce qu'elles minimisent la portée morale et intellectuelle d'un tel geste en l'identifiant carrément à la notion de grève telle que définie dans la problématique ouvrière.

## Des positions insoutenables

Parmi les positions publiquement défendues par l'université, version patronale, il s'en trouve deux qui illustrent on ne peut mieux l'absence d'une pensée patronale relative à la problématique universitaire des relations de travail s'inspirant de principes différents que ceux que le modèle industriel a irrémédiablement figés. Premièrement, les dirigeants universitaires sont fermement convaincus de ce qu'il est possible et souhaitable de dissocier à l'université les relations et conditions de travail proprement dites de l'activité académique et de la vie universitaire dans son ensemble. Cette

conviction se reflète dans l'utopie patronale qui consiste à voir la contribution des professeurs membres des divers organismes consultatifs et décisionnels de l'université comme étant essentiellement et exclusivement une activité d'expertise. À leurs yeux, une telle activité d'expertise doit faire abstraction des autres activités pour lesquelles un professeur est considéré comme salarié. Il s'ensuit que l'activité d'expertise qu'il convient d'exercer, dans une sagesse toute olympienne, à ces divers organismes ne concerne en rien la notion de relations de travail ni celle de conditions de travail telle que circonscrites dans une convention collective. Cette conception étroite, basée sur une distinction parfaitement artificielle, accuse là encore une certaine complaisance intellectuelle envers des idées toutes faites, à forte teneur légaliste. Il faut bien admettre aujourd'hui que ce sont justement les relations de travail et les conditions de travail à l'université qui engendrent la vie universitaire et assurent véritablement la santé des activités académiques, pédagogiques et de participation. La raison en est simple : le « produit » universitaire — enseignement, recherche, encadrement et participation — se définit justement dans une très large mesure, en termes de relations de travail, au sens le plus fort et le plus large de l'expression. Malheureusement le produit qu'il incombe à [61] l'université d'usiner, ce n'est ni la connaissance ni le savoir, c'est une main-d'oeuvre « opérationnelle ». Dans une telle perspective, il est exclu que le type de relations de travail qu'implique n'importe quelle activité intellectuelle soit pris en considération. C'est pourtant l'évidence que le travail intellectuel — de quelque manière qu'il se manifeste — est en soi une relation non quantifiable. Je trouve qu'il est aberrant et néfaste de vouloir établir une distinction entre ce qui est, dans une université, une relation de travail au sens du Code du Travail et ce qui n'en est pas une, comme il est vain de vouloir distinguer dans un linguiste salarié par exemple, la partie de lui-même qui est le professeur de celle qui est le chercheur ou encore de celle qui est « l'expert-siégeant-à-titre-individuel » à la commission des études de son université. Cet objectif de négociation patronal est aussi peu réaliste que celui d'exiger d'un journaliste la neutralité la plus totale et l'objectivité la plus impartiale sur le drame de la torture en Amérique du Sud.

Une deuxième conviction entretenue par les autorités universitaires est celle qui consiste à dissocier la notion d'assemblée générale

syndicale de celle de corps professoral de l'université. Il s'agit là d'une distinction toute cléricale, héritage de la formation classique de nos actuels dirigeants. Elle n'est évidemment pas étrangère au modèle industriel des relations de travail. Que l'on soit justifié ou non d'établir une distinction entre ces deux notions, là n'est pas la question. Mais que l'on s'en serve pour perpétuer l'idée commode et courante qu'un syndicat de professeurs n'est qu'un syndicat de salariés n'ayant pas et ne pouvant avoir, en vertu de l'esprit du Code du Travail, d'autres objectifs que la défense des droits de ses membres et l'amélioration des conditions de travail des employés, voilà qui me paraît dangereusement primaire et dépassé de nos jours. Il ne s'agit pas ici bien entendu de laisser entendre qu'il existe une différence de valeur entre un syndicat d'ouvriers et un syndicat de professeurs d'université, ce qui relèverait d'une conception élitique parfaitement odieuse. Il faut convenir néanmoins qu'il existe une différence de nature dans le type de syndicalisme et d'action syndicale qu'ils illustrent. Ainsi, le maintien « opérationnel » par les administrations universitaires de la distinction faisant de l'assemblée générale syndicale une entité pour laquelle on nie toute compétence en matière académique et pédagogique, ne peut jamais avoir pour conséquence que le maintien d'une ambiguïté constamment frustrante pour les professeurs syndiqués quant au rôle réel et reconnu qu'ils peuvent collectivement jouer dans le développement et le progrès de leur université.

La réalité professorale de l'Université moderne s'actualise de nos jours dans l'assemblée générale syndicale et non dans cet euphémisme qu'on appelle le « corps professoral ». Le syndicalisme est le type d'action que les professeurs ont choisi parce qu'ils estiment qu'elle traduit le mieux l'action collective qu'ils se doivent d'assumer comme entité spécifique de l'Université. Le syndicat est pour eux une formule d'organisation et de fonctionnement qu'ils estiment la mieux adaptée à leurs aspirations tant collectives qu'individuelles. Le corps professoral est une réalité désincarnée, une abstraction forgée de toute pièce pour contrer l'action collective des professeurs. Une telle notion ne se concrétise dans aucune structure ni même dans aucune action commune de la part des professeurs.

[62]

On ne peut plus maintenant nier l'évidence : la volonté et l'action collective des professeurs comme entité autonome font partie intégrale

de la réalité d'une université moderne et ne peuvent que se confondre avec la réalité syndicale. Il n'est évidemment pas question de faire jouer au syndicat un rôle qu'il ne peut ni ne veut jouer. À cet égard, la « philosophie » syndicale, il faut le dire, reconnaît ses limites. Par exemple, il est hors de question que ce qui relève du domaine de juridiction départementale soit revendiqué comme devant appartenir au champ de compétence, disons d'un comité exécutif syndical. Ce genre de phantasme est souvent évoqué par les autorités universitaires pour justifier le bien-fondé de leurs distinctions sibyllines.

## Conclusion

Alors qu'on assiste actuellement à la perte de vitesse progressive des conceptions élitiques et corporatistes des professeurs d'universités, quant au rôle qu'ils accomplissent au sein de la pyramide sociale, alors même que prend profondément racine leur sentiment d'appartenance au monde des travailleurs, reflété par une action syndicale articulée et réformatrice, on ne peut que constater avec tristesse la pauvreté et la banalité de la pensée patronale à propos des relations de travail à l'université. L'irresponsabilité intellectuelle des dirigeants d'université en cette matière découle de ce qu'ils conçoivent les relations de travail à l'université comme étant de même nature que celles qui ont cours dans l'entreprise, quelle qu'elle soit. Il faudra un jour que l'on entreprenne l'évaluation d'une telle performance intellectuelle en se prévalant, bien sûr, du droit de grief sur le fond. Quoi qu'on puisse souhaiter, la « philosophie » patronale des relations de travail telle qu'actualisée par les autorités universitaires démontre par sa nullité une vérité dont chaque professeur a pu faire un jour l'expérience : la gestion, c'est l'asphyxie de l'activité intellectuelle et artistique.

[63]

Première partie  
*Les enjeux du syndicalisme dans les universités*

## Chapitre 6

---

# “Pour une concertation syndicale en milieu universitaire.”

Mikhael ELBAZ  
Claude BARITEAU  
Département d'Anthropologie  
Université Laval

La Conférence des Recteurs et des Principaux des Universités du Québec, qui vit le jour en 1959, apparut surtout comme un lieu de rencontre des principaux administrateurs des universités. En réalité, l'injection des fonds publics en période de croissance économique a entretenu l'illusion que la nature du système universitaire n'avait pas changé. Il a fallu le retour à l'austérité pour faire saisir aux universités leur dépendance vis à vis des administrateurs externes et des processus politiques.

Desgagné, A. et Miller, R.,

*L'Université et la syndicalisation des professeurs*. Éditeur officiel du Québec, 1975, p. 138

[Retour à la table des matières](#)

L'émergence de l'action syndicale au sein des universités québécoises, les luttes qu'elle a engendrées à l'UQAM et à Sherbrooke et celles que nous vivons actuellement avec acuité tant à Laval que dans certaines constituantes de l'Université du Québec invitent à s'interroger d'une façon particulière sur les enjeux socio-politiques qu'elles recèlent dans la conjoncture présente comme sur la fonction dévolue à l'Université au sein de la société québécoise. Nous montrerons, au

cours de ce texte, que cette interrogation nous amène à déborder les cadres locaux des luttes menées dans les institutions en question et conduit à la nécessité de la mise en œuvre d'une stratégie commune chez les professeurs syndiqués de toutes les universités québécoises.

[64]

## Identité des conflits

Les grèves réalisées par les professeurs de l'UQAM ont souvent été perçues par plusieurs d'entre nous comme un cas isolé découlant de la jeune histoire de cette institution ou, encore, de son statut corporatif. La sympathie qu'elles suscitaient dépassait rarement la curiosité tellement les professeurs des autres universités pensaient être prémunis contre toute attitude abusive de leurs administrateurs. Insérés dans des institutions dont l'autonomie et la tradition étaient jugées des acquis inaliénables, ils ne pouvaient pas imaginer qu'un jour leur position s'apparente à celle de leurs collègues de l'UQAM. Or, après quinze semaines de grève, les professeurs de Laval se rendent compte que le cas de l'UQAM n'a jamais été un accident de parcours. À leur dépens, ils constatent que les acquis sur lesquels ils basaient leur perception ont été sapés par ceux-là même qu'ils estimaient en être les protecteurs. Du coup, ils ont aussi constaté que leurs administrateurs, par « association et concertation » avec des homologues universitaires, avaient concocté depuis un certain temps une stratégie visant à consolider dans les faits leur pouvoir sur l'ensemble du réseau universitaire québécois afin de s'affirmer comme les seuls véritables penseurs de l'enseignement supérieur et les gestionnaires des dictées de l'État.

Les documents confidentiels de la CREPUQ publiés par le SPUL sont, à cet égard, des plus révélateurs : ils permettent de comprendre les motifs à la base du blocage systématique manifesté par les négociateurs patronaux de l'Université Laval face aux demandes des professeurs en ce qui concerne l'élimination de l'arbitraire par des mécanismes d'arbitrage, la mise sur pied d'une structure salariale équitable et la pratique d'une collégialité qui dépasse la consultation. La lecture de ces documents montre clairement que les administrateurs d'universités cherchent présentement à exclure les professeurs syndiqués d'une

participation aux décisions et à s'approprier, au nom des droits de la gérance, un contrôle total sur l'activité universitaire en imposant des rapports sociaux de travail similaires à ceux que l'on retrouve dans les usines. Les tentatives de réfutation du recteur de l'Université Laval dans *Le Devoir* (30 septembre 1976, p. 5) et sur les ondes de CFCM-TV (5 octobre 1976) s'avèrent des plus fallacieuses lorsque l'on analyse le contenu des projets de convention patronaux tant à Laval qu'à l'UQAM.

En effet, malgré certaines distinctions secondaires reliées, à toutes fins utiles, à des reliquats d'autonomie ou à une prudente décentralisation de certains pouvoirs locaux, une analyse minutieuse de ces projets patronaux met rapidement en relief des constantes que seuls expliquent les mandats liés de la CREPUQ :

1. blocage concernant le grief sur le non-renouvellement d'un premier contrat,
2. limitation du pouvoir des assemblées départementales,
3. encadrement rigide de la liberté universitaire,
4. élaboration de mécanismes de contrôles sur l'évaluation et la promotion, etc..

[65]

Derrière ces constantes, l'on retrouve ainsi un objectif commun chez les administrateurs d'universités : régimenter l'activité universitaire en s'inspirant du modèle industriel des rapports de pouvoir et des relations de travail tel que cela fut suggéré pour l'enseignement collégial et supérieur par le rapport Nadeau et la réforme Després.

Cette régimentation cherche essentiellement à transférer à la bureaucratie universitaire un contrôle absolu sur l'activité universitaire, rendant ainsi possible une planification gouvernementale des priorités de développement de l'enseignement et de la recherche sans que les professeurs syndiqués puissent intervenir car, dans cette approche, ces derniers sont transformés en salariés, recyclables au besoin, exécutant des projets mis au point par ceux qui dirigent et gèrent l'Université en conformité avec les priorités définies selon les lois « rationnelles » du marché. En d'autres termes, cette régimentation vise à introduire la

taylorisation du milieu universitaire afin de former de futurs exécutants qui, à l'instar de leurs professeurs, auront appris à se soumettre à l'autorité plutôt qu'à prendre en main leurs propres activités.

## Les enjeux socio-politiques

Au-delà des similitudes sous-jacentes à ces deux conflits se cache une stratégie patronale articulée. Mise en relation avec les politiques gouvernementales dont le Conseil des universités esquisse les grandes lignes, cette stratégie ne peut qu'inquiéter les professeurs d'universités. Il n'est donc pas étonnant qu'ils cherchent à en limiter l'application. S'ils ne parviennent pas à le faire, ils se retrouveront rapidement dans une position des plus inconfortables lorsque le ministère de l'Éducation mettra tout en œuvre pour réaménager l'ensemble du réseau universitaire. Déjà, ce réaménagement est en cours. L'enveloppe financière affectée à l'enseignement supérieur diminue au moment où augmente le nombre d'étudiants. La normalisation budgétaire a été incorporée et une planification sectorielle est amorcée dans le cadre d'une hiérarchisation des universités et d'un compartimentage des champs d'activités.

Sans la participation des professeurs, toute accentuation de ce mouvement aura des effets considérables sur leur activité. Plus que tout autre, les professeurs sont conscients que la période de croissance des années '60 est révolue et que la crise actuelle du capitalisme ne peut qu'engendrer des coupures visant à drainer vers des secteurs jugés « productifs » une plus grande partie des ressources collectives. Même si la majorité d'entre eux ne refusent pas une telle planification, il est facile de comprendre qu'ils ne veulent pas en subir seuls les conséquences et désirent, à cette fin, y être intimement associés.

Le développement chaotique qui a marqué le milieu universitaire durant la « Révolution tranquille » ne leur est en aucune façon imputable. Ils n'ont pas à être les victimes des politiques actuelles de rationalisation des universités d'autant plus qu'ils savent que ces politiques visent à répondre aux exigences de ceux qui détiennent le pouvoir économique au détriment d'une [66] véritable démocratisation de l'enseignement et d'une socialisation du savoir. Ils ne veulent pas

favoriser que se concrétisent, par le biais de l'enseignement supérieur, le maintien d'une classe dominante et le rejet de la majorité des citoyens, notamment ceux d'origine ouvrière, des centres de décision. Pour ces raisons, ils aspirent à contrer la mise en place d'un pouvoir bureaucratique dont la fonction spécifique sera d'orienter l'enseignement universitaire selon les lois du marché du travail et les intérêts du patronat.

Une Université managériale et autoritaire, intimement associée aux aléas des décisions de l'appareil d'État, ne peut conduire qu'à un renforcement du système en place. Il n'est pas nécessaire de lire *Les Héritiers* de Bourdieu pour s'en rendre compte. La création d'une Chaire d'Assurances à Laval comme la dissociation de l'École d'Administration de l'UQAM en sont des indices révélateurs. L'Université n'est pas un milieu isolé protégé par des barbelés. Elle est constamment traversée par des intérêts de classe dont la recherche du pouvoir par une petite clique d'administrateurs, les tensions internes du syndicalisme liées à la présence de corporations puissantes et les aspirations des étudiants n'en sont que des reflets. Présentement, tout semble être mis en œuvre pour faire en sorte que les détenteurs du pouvoir puissent davantage la modeler selon leurs propres intérêts. Les tergiversations patronales sur l'autonomie des universités et les supposés fondements démocratiques du pouvoir universitaire — le rejet de la nomination de Guy Rocher au titre de recteur de l'Université de Montréal est des plus significatifs — ne sont que des leurres habilement maquillés par nos administrateurs universitaires. Dans le contexte actuel, l'avenir du milieu universitaire dépend plus que jamais des professeurs syndiqués pour sauvegarder une partie de son autonomie et, surtout, pour mettre en place un enseignement adapté aux besoins et aux aspirations des Québécois.

## Face à la mise au pas : la solidarité

Vues sous cet angle, les grèves de Laval et de l'UQAM débordent d'emblée la négociation d'une simple convention collective. Elles concernent tous les professeurs et invitent à la solidarité pour offrir une résistance aux administrateurs membres de la CREPUQ qui veulent se transformer en exécutants du pouvoir politique et économique. Qui plus est, elles exigent de dépasser l'action défensive actuellement menée par les professeurs syndiqués pour mettre sur pied une action offensive dont le but sera de nous insérer au sein de tous les organismes de décision qui nous rejettent et de diffuser notre conception de l'Université. Il nous faut envahir le champ de l'activité universitaire là où il se définit. Tout cantonnement aura des répercussions sur l'ensemble du corps professoral car, en l'absence d'une consolidation de nos forces et d'une concertation efficace, nous assisterons passivement à notre évincement graduel de l'Université et à l'orientation de nos syndicats vers un corporatisme qui cadre bien avec un pouvoir managérial. Par ailleurs, par notre concertation, nous serons en mesure de participer, conjointement avec d'autres groupes qui désirent démocratiser l'Université, à l'élaboration d'un nouveau contrat social régissant l'enseignement universitaire.

[67]

Première partie  
*Les enjeux du syndicalisme dans les universités*

## Chapitre 7

---

# “Positions syndicales sur l’enseignement, la recherche et les fonctions de l’Université.”

Brian BARTON  
Département d’Administration et d’Économique  
Université du Québec à Trois-Rivières

### La mise en scène

[Retour à la table des matières](#)

Partout dans le monde, et notamment au Québec, l’Université a connu une transformation radicale au cours des dernières décennies. En fait, l’Université n’a jamais été dans le passé qu’une simple « tour d’ivoire » ; elle était une institution d’élite, bien séparée de la vie courante de la majorité de la population. Elle était une citadelle du libéralisme, protégée dans une certaine mesure du contrôle extérieur. Les professeurs exerçaient dans leurs facultés un pouvoir considérable de décision sur toutes les questions professionnelles et académiques. Bien sûr, l’administration avait le contrôle sur le budget central et s’occupait des affaires externes de l’Université mais les administrateurs n’étaient pas nombreux, et venaient eux-mêmes des rangs des professeurs. La faculté, regroupant les professeurs d’une même discipline, avait le contrôle presque absolu sur les programmes d’enseignement et le contenu des cours, sur l’orientation générale de la

recherche, sur les tâches des membres de la faculté, sur l'embauche et la promotion, et sur beaucoup d'autres questions touchant la carrière du professeur. Des conflits entre l'administration et la faculté pouvaient surgir, évidemment, mais il ne s'agissait pas de conflits fondamentaux.

[68]

Nous ne pouvons pas ici examiner à fond les contraintes qui existaient, et la manière dont fonctionnait cette Université « traditionnelle », mais il est utile de souligner que les membres de la faculté, les professeurs agrégés, constituaient un groupe homogène quant à leur formation et leur système de valeurs, ayant la même perception générale de l'éducation supérieure et de leur rôle.

La fonction de l'Université était de former l'élite intellectuelle et professionnelle nécessaire à la classe dominante ainsi que de produire de nouvelles idées et du savoir utiles à cette classe. Si ce processus pouvait faire naître des idéologies mettant en question sa domination, ce n'était pas grave dans la mesure où les universitaires acceptaient leur rôle de chercheurs de la vérité absolue, abstraite, et n'essayaient pas de s'engager dans une lutte sociale pour appliquer leurs idées. Il revenait aux autorités, dans le gouvernement ou dans l'économie, de choisir les idées et les hommes qu'ils considéraient utiles. Donc, à l'intérieur de cette institution essentiellement élitiste, une liberté idéologique assez large pouvait exister, tant et aussi longtemps que les idées divergentes ou contestataires restaient dans le cadre du jeu intellectuel. La distinction entre la théorie et la pratique constituait la base fondamentale de la conception de l'Université traditionnelle.

Ce système ne fonctionnait pas toujours comme voulu : les idées ont une tendance à pénétrer les barrières les plus denses. Néanmoins, le système était maintenu non seulement par des contraintes directes extérieures imposées par les fournisseurs de fonds et les utilisateurs des produits (soit les employeurs des gradués, soit les utilisateurs des résultats de la recherche), mais aussi par toutes sortes de contraintes subtiles à l'intérieur même d'une université d'élite. Il était possible de laisser le contrôle aux professeurs, sans risquer des conflits majeurs entre l'Université et le système social existant. Même des pensées non conformistes pouvaient être propagées, en les isolant de la vie courante, en les traitant comme des fantaisies de professeurs excentriques. Les

étudiants n'exerçaient presque pas d'influence sur les programmes ; en tout cas, ils appartenaient eux aussi à l'élite, dans leur grande majorité.

L'expansion rapide de l'éducation universitaire dans les années 50 et 60, provoquée par l'augmentation rapide des besoins de spécialistes ayant une éducation supérieure, de la part de l'appareil de l'État et de l'économie, a amené des changements radicaux à l'Université. L'accès plus large aux étudiants, et l'élargissement rapide du personnel enseignant, ont dilué de beaucoup le caractère élitiste de l'Université, bien que l'ouverture sociale restait très limitée. Néanmoins, il y avait une certaine démocratisation de l'Université.

Au même temps, l'État a assumé un rôle de plus en plus important dans son financement. Ce fait, ajouté à la pression sur l'Université de fournir des gradués immédiatement prêts à satisfaire les besoins de l'économie et de l'appareil de l'État, a conduit à une spécialisation accrue dans les programmes d'enseignement et une orientation de la recherche de plus en plus vers la [69] recherche appliquée <sup>36</sup>. Pour les mêmes raisons d'efficacité à court terme, on a eu tendance à séparer les fonctions d'enseignement et de recherche et à créer des centres de recherche distincts des départements ou facultés.

Cette expansion rapide ne pouvait que créer des tensions à l'intérieur de l'institution traditionnelle et conservatrice qu'était l'Université. Les étudiants, insatisfaits de programmes sur lesquels ils n'avaient aucun contrôle et qui ne correspondaient pas à leurs besoins, ont commencé à demander une participation réelle dans les décisions sur l'orientation des programmes.

L'État, en assumant une proportion de plus en plus large de dépenses de l'Université, a commencé à imposer des contraintes plus serrées sur l'utilisation des fonds. Ces tendances se sont accentuées quand, après l'expansion rapide de l'éducation supérieure qui a donné lieu à une certaine démocratisation de l'Université et a dilué son aspect élitiste dans les années 60, la crise économique et la réduction du nombre de jeunes d'âge scolaire ont commencé à ralentir le développement des études universitaires au cours de la présente décennie.

---

<sup>36</sup> Voir par exemple les pages 22-27 de *Faculty Bargaining*, by J. W. Garbarino, aidé de B. Aussieker : un rapport préparé pour la Commission Carnegie sur l'Éducation supérieure, publié par McGraw-Hill, New York, 1975.

La pression pour la réduction des dépenses allouées à l'éducation supérieure, qui a des racines politiques aussi bien qu'économiques, s'exprime par des efforts de rentabilisation des activités de l'Université — rentabilisation dans un sens étroit, qui attribue une grande importance aux études et aux recherches profitables à l'économie dans sa structure actuelle, et peu d'importance à celles qui visent des objectifs sociaux ou des changements, même économiques ou techniques, à long terme. Pour assurer l'efficacité de cette rentabilisation, une bureaucratie de plus en plus grande a été créée pour « administrer » l'Université, c'est-à-dire, pour contrôler les facultés et les professeurs.

Les professeurs se sont donc trouvés menacés par des contrôles administratifs de plus en plus pressants et omniprésents, qui enlevaient presque entièrement leur contrôle traditionnel, par le truchement des facultés, sur l'enseignement et la recherche et sur leurs propres conditions de travail.

C'est dans cette situation que les professeurs ont senti le besoin de s'organiser, afin de défendre leur position dans l'Université en tant que professionnels, et aussi de défendre leurs conditions de travail. Pour certains, le désir de regagner leurs privilèges anciens, leur statut de professionnel privilégié, les a conduits vers des formes d'associations professionnelles, qui ont dû néanmoins adopter en grande mesure, des moyens d'action syndicaux. Pour d'autres, le désir de s'adapter à une situation nouvelle, à un rôle nouveau et plus populaire de l'Université, les a conduits vers un mode d'organisation carrément syndicale.

[70]

Évidemment, ce choix n'a pas été pris d'une façon très nette. Beaucoup de professeurs se sont sentis influencés par le désir de chercher la « tour d'ivoire » où ils seraient libres d'enseigner et de faire de la recherche selon leur conscience professionnelle, sans ingérence de l'administration et sans le besoin de s'occuper des affaires de la communauté, ainsi que de l'intérêt général des professeurs ou des étudiants. Cette orientation est renforcée par l'esprit individualiste qui est typique d'un grand nombre de professeurs formés dans un esprit élitiste. D'autres professeurs sont plus conscients du fait que l'Université a changé, que son rôle social est en jeu, et que la possibilité pour eux de faire un travail professionnel et utile dépend de l'orientation de l'enseignement et de la recherche face aux intérêts et

besoins de la société en général, et qu'il faut agir ensemble pour influencer cette orientation, en coopération avec les étudiants et les forces progressives de la population.

En pratique, ces deux tendances ne se sont pas clairement distinguées. Elles se révèlent différemment face à des problèmes différents. La syndicalisation de l'Université et l'orientation de plus en plus « syndicale » des associations de professeurs indiquent néanmoins la détermination des professeurs à défendre leur droit à un rôle important dans les décisions sur l'enseignement et la recherche. Nous allons voir concrètement dans la prochaine section comment cette détermination s'exprime à travers des négociations pour une convention collective valable.

## La défense de l'enseignement et de la recherche dans la convention collective

L'Université, comme toute institution, doit répondre à des besoins sociaux et être responsable de l'utilisation efficace des ressources à sa disposition. Les professeurs, en s'opposant par leur action syndicale à l'opération de rentabilisation des universités du Québec actuellement en cours, et aux efforts d'imposer un contrôle bureaucratique presque absolu sur l'enseignement et la recherche, visent non seulement à protéger leurs conditions de travail mais aussi et surtout à s'assurer de la possibilité d'exercer effectivement leurs responsabilités professionnelles devant la société. Ils veulent défendre les programmes d'étude et des projets de recherche ayant une valeur sociale, en insistant sur d'autres critères que la rentabilité immédiate. Ils veulent que l'Université contribue à répondre aux besoins sociaux, humains et culturels ignorés par la satisfaction des demandes d'une économie dominée par les grandes corporations qui cherchent une main-d'oeuvre spécialisée et des découvertes profitables.

L'action syndicale des professeurs s'exerce surtout par la négociation de la convention collective. Les objectifs syndicaux dans les différentes universités québécoises ont été exposés dans le premier chapitre. Quelles sont les incidences de ces objectifs sur l'enseignement et la recherche ?

[71]

En premier lieu, il s'agit d'assurer un rôle adéquat aux professeurs dans les décisions relatives aux programmes et au contenu de l'enseignement et dans l'orientation de la recherche. C'est dans ce contexte que se placent les demandes syndicales à l'Université du Québec : à savoir que la composition et les pouvoirs de la Commission des études soient inscrits dans la convention, et que les professeurs soient représentés à cette commission par des collègues élus en assemblée générale. La Commission des études serait donc confirmée comme « le principal organisme responsable de l'enseignement et de la recherche à l'université » et la participation efficace des professeurs serait assurée. Cette revendication va de pair avec celle des associations des étudiants, afin que les premiers intéressés, les professeurs et les étudiants, aient un rôle prédominant et déterminant dans les décisions sur le contenu de l'enseignement et l'orientation de la recherche. En ce qui concerne les programmes d'études, la Commission se baserait, à l'Université du Québec, sur les propositions des modules composés de représentants des professeurs et d'étudiants dans les différentes disciplines, avec la participation dans certains cas de représentants du milieu choisis par les étudiants et les professeurs. Les syndicats veulent aussi, par leurs conventions, établir clairement les pouvoirs du module comme l'unique organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par les étudiants des objectifs généraux d'un programme de premier cycle, (le Comité d'Études avancées jouerait le même rôle pour un programme de deuxième ou de troisième cycle). Par ces revendications, les syndicats visent à fournir aux professeurs et aux étudiants des moyens, au moins à l'intérieur des contraintes, notamment budgétaires, imposées par l'administration, de défendre le contenu des programmes d'études.

La défense de la qualité de l'enseignement et de la recherche s'exprime par plusieurs revendications syndicales, dont quelques-unes visent en même temps à protéger les conditions de travail des professeurs. La spécification de la tâche du professeur devrait donc lui permettre de fournir un enseignement et un encadrement de qualité, de faire la recherche, et de fournir des services, dans sa compétence professionnelle, à la communauté universitaire et à l'extérieur de l'université. La qualité de l'enseignement est aussi défendue par les revendications d'une limite sur le nombre d'étudiants par groupe, selon

le cours, et d'une diminution considérable du pourcentage de cours donnés par des chargés de cours, n'appartenant pas au corps professoral, ou par des professeurs comme cours supplémentaire, « en appoint ». En fait, un chargé de cours qui n'est guère disponible aux étudiants en dehors des heures de cours, qui ne sait pas vraiment comment son cours s'intègre dans le programme, qui ne connaît pas les divers problèmes des étudiants dans leur apprentissage, etc. ..., ne peut assurer une éducation de qualité. De l'autre côté, un professeur qui donne un ou des cours en appoint ne peut qu'en diminuer la qualité, ou négliger ses autres tâches, une négligence qui aurait enfin des répercussions même sur son enseignement, quia besoin d'être inspiré des recherches, des contacts avec le milieu et des problèmes pratiques, etc. Les syndicats demandent que le nombre de postes de professeurs à plein temps nécessaires pour une éducation de qualité soient créés, afin que normalement les cours soient présentés par des professeurs qualifiés dans la [72] matière et accessibles aux étudiants. De l'avis des syndicats, l'emploi des chargés de cours devrait être plutôt exceptionnel, alors qu'actuellement dans certaines universités, cette source de main-d'oeuvre à bon marché est exploitée pour fournir une grande proportion des cours.

Les demandes de congés sabbatiques et de congés de perfectionnement visent aussi la qualité de l'enseignement et de la recherche, en permettant au professeur d'élargir ses connaissances et d'augmenter son expérience. L'insistance syndicale sur l'importance de la recherche comme élément permanent de la tâche du professeur est renforcée par la conviction que l'enseignement ne doit pas être séparé de la recherche. Cette position syndicale correspond à la définition des éléments qui devraient être caractéristiques de l'Université moderne contenu dans une publication de l'UNESCO, incluant

une combinaison organique d'instruction et de recherche scientifique qui se complètent et s'enrichissent mutuellement. Cela crée une atmosphère véritablement féconde à l'université et pousse les étudiants à rechercher, à acquérir, et à appliquer de nouvelles connaissances. <sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> *La planification du développement des Universités* —I, un séminaire de l'Institut international de planification de l'éducation, UNESCO-IIEP, Paris 1971.

Les syndicats s'opposent aux tentatives de séparer l'enseignement de la recherche, et dans le même sens résistent fermement aux efforts des administrations universitaires de quantifier la tâche et d'attribuer une importance prépondérante à l'enseignement, et surtout au nombre d'heures passées dans les salles de classe.

La qualité de la recherche universitaire et son habileté à répondre aux besoins de la société, surtout à long terme, sont compromises par le fait que le financement de la recherche est orienté surtout par les besoins à court terme des grandes compagnies capitalistes ou des organismes de la fonction publique. La recherche fondamentale est négligée, comme aussi la recherche dans plusieurs domaines relevant notamment de besoins sociaux ou culturels. Et une proportion croissante de cette recherche a lieu à l'extérieur de l'Université. Puis, à l'intérieur même de l'université, des fonds destinés à la recherche sont souvent contrôlés par des administrateurs, et parfois alloués à des « fonds spéciaux » reliés aux projets propres d'un bureaucrate, où sont simplement détournés à d'autres objectifs. Le contrôle de la collectivité des professeurs sur l'allocation des fonds et la liberté du professeur dans le choix des sujets de recherche sont essentiels pour assurer la meilleure qualité possible de la recherche en tenant compte des contraintes financières externes. C'est dans ce but parmi d'autres que les syndicats, dans chaque constituante de l'Université du Québec, demandent que la Commission des études soit l'organisme principal responsable de la recherche.

La politique salariale du syndicat constitue aussi un refus d'accepter les valeurs du marché. Elle propose que les traitements soient établis en fonction [73] de l'expérience du professeur et, s'il y a lieu, d'une promotion basée sur ses qualités professionnelles. Elle propose également qu'un professeur ne soit pas moins bien payé parce qu'il appartient à une profession pour laquelle il n'y a pas une grande demande dans l'industrie ou le commerce.

Si la valeur d'un professeur en génie, en médecine ou en administration est réputée être celle fixée par le marché du travail, tous les professeurs d'expérience égale, de n'importe quelle discipline, devraient recevoir un salaire comparable. En moyenne, les traitements des professeurs sont très bas par rapport à ceux payés à l'extérieur de

l'université pour des qualifications comparables. Cette position syndicale a provoqué certaines difficultés intérieures, venant des professeurs qui se trouvent ainsi dans une situation relativement défavorable en comparaison de leurs confrères en dehors de l'université. On a connu des difficultés de recrutement de professeurs dans ces branches. Certains syndicats de professeurs ont donc accepté certaines différences entre les traitements accordés dans les différentes disciplines, en essayant de les limiter au minimum. Dans certains cas, les professeurs des disciplines où le passage de l'université à l'industrie ou à la vie professionnelle est relativement facile et payant ont créé des unités de négociation distinctes. Généralement le sens de la solidarité a prévalu, renforçant par là la reconnaissance de la valeur du professeur.

Les demandes syndicales pour assurer le développement fructueux de la carrière du professeur revêtent le double aspect de la protection de droits individuels et professionnels et de l'assurance de la qualité de l'enseignement, libre de tout ingérence administrative. L'autonomie départementale, ou de l'unité correspondante dans les différentes universités, dans l'exercice des pouvoirs qui lui appartiennent ou devraient lui appartenir, est importante dans le sens de la sélection du meilleur candidat pour un poste de professeur, son évaluation et sa promotion, l'attribution de la permanence comme reconnaissance de l'aptitude du professeur à poursuivre sa carrière, la répartition des tâches parmi les professeurs selon leurs qualifications et leurs motivations. Ces choses sont des fonctions qui sont de la compétence de professeurs d'une même discipline, regroupés dans le département. La prétention de l'administration dans plusieurs universités à l'effet que la décision sur ces questions est de leur ressort est inadmissible. L'ingérence administrative dans des questions académiques et professionnelles a toujours été nuisible à l'enseignement et à la recherche. La défense des droits individuels du professeur constitue l'objectif d'une autre série de demandes syndicales. Parmi ces droits se trouve la liberté politique, que les universités veulent limiter, en l'assujettissant à des contraintes à l'intérieur de la convention collective. « La liberté politique du professeur devra s'exercer dans le respect de ses obligations professionnelles », précise le mandat de la CREPUQ, ouvrant donc la voie à des pressions sur un professeur dont les opinions ne plaisent pas à l'administration sous prétexte qu'il n'a pas respecté ses « obligations professionnelles » non-définies... En

plus, le groupe de travail de la CREPUQ a recommandé que « la liberté académique soit définie [74] limitativement de façon à ne pas servir de justification à n'importe quel comportement de la part de l'enseignant ». Les syndicats n'acceptent pas de telles restrictions de la liberté individuelle des professeurs, qui pourraient justifier une censure des opinions exprimées dans les cours et qui nuiraient certainement à la qualité de l'enseignement, notamment dans les cours ou l'échange d'idées sans contraintes constitue une partie essentielle de l'éducation, l'Université se devant de demeurer un milieu pluraliste et ouvert.

La permanence et la sécurité d'emploi donnent aussi une assurance d'indépendance au professeur et le protègent dans ses activités professionnelles contre des menaces administratives possibles visant à influencer l'orientation de ses pensées ou de son action. Le droit de grief est un autre droit essentiel du professeur pour le protéger de l'injustice, par exemple, si son contrat n'est pas renouvelé sans cause valable, comme dans beaucoup de cas à l'Université Laval. Or, l'université veut maintenir un droit de gérance absolu sur toutes les décisions majeures relatives à la carrière du professeur et veut limiter le droit de grief d'une façon qui, en pratique, le rendrait inutile dans la plupart des situations.

Les syndicats s'opposent à ces efforts d'imposer un contrôle bureaucratique sur les professeurs par un prétendu droit de gérance presque illimité.

La garantie des droits collectifs et individuels des professeurs, afin qu'ils puissent exercer librement leur profession, et l'augmentation des ressources en vue d'assurer la qualité de l'enseignement et de la recherche, sont revendiquées par les syndicats comme un moyen essentiel au fait que l'université soit en mesure de remplir son rôle social.

## Les positions syndicales concernant les fonctions de l' Université

Dans les négociations pour de nouvelles conventions collectives, les revendications avancées par les différents syndicats de professeurs au Québec donnent une indication de l'approche de ces divers syndicats à la question de savoir ce que devrait être l'Université. En examinant ces revendications et l'argumentation utilisée pour les justifier, on est frappé par la similarité d'approche des différentes organisations aux problèmes fondamentaux (organisations appartenant à 3 centrales différentes, la FNEQ-CSN, la CEQ, la FAPUQ).

Il est évident que la lutte syndicale pour établir ces positions syndicales est plus ou moins avancée selon les universités, et qu'une vue syndicale complète et cohérente du rôle de l'Université n'a pas été définie. De toute façon, l'action syndicale étant essentiellement pragmatique et basée sur l'accord des membres concernant les objectifs immédiats, il n'est même pas nécessaire que l'organisation adopte une philosophie uniforme sur le rôle de l'Université.

Cependant, la réaction commune des syndicats contre les tentatives de rentabiliser l'Université et de centraliser le contrôle de ses activités nous permet [75] de dégager des éléments d'une conception de l'Université qui correspond à l'approche syndicale.

Un premier élément de cette conception serait le principe de liberté d'expression et d'action dans l'enseignement et la recherche, selon les besoins ressentis par les professeurs et les étudiants : c'est-à-dire, vraiment « dans le respect de leurs obligations professionnelles », et même en affirmation de ces obligations mais non pas selon l'interprétation que peut en faire une bureaucratie universitaire. Ce principe est soutenu surtout de manière défensive, contre le mouvement autoritaire qui a fait passer des éléments de politique générale sur l'enseignement et la recherche, et qui cherche à les mettre en pratique en réclamant des « droits de gérance ». On a assisté à la formation, pour l'application de ces politiques et de ces « droits », d'une administration de plus en plus gonflée afin de contrôler les facultés, les départements et les modules en faisant des professeurs de simples exécutants. Encore, face à ces politiques, il faudrait espérer avoir des étudiants passifs. Au

contraire, les syndicats projettent une conception des obligations professionnelles qui comporte le devoir de travailler en faveur de l'épanouissement de l'individu, et de sa capacité et volonté d'agir dans la collectivité et pour la collectivité.

Dans ce contexte, la défense des libertés professionnelles devient plus qu'une simple demande d'un retour à une tour d'ivoire idéale, à la liberté abstraite d'une Université complètement autonome où les professeurs pourraient faire leur recherche et leur enseignement selon leurs propres désirs. Cette tendance existe évidemment et est même forte dans la motivation de certains professeurs. Ce n'est pas surprenant de trouver une telle tendance dans une profession typiquement individualiste. Elle donne lieu souvent à une situation où un professeur pourrait être à un certain moment fortement motivé de se joindre à une lutte contre l'ingérence bureaucratique, et à un autre moment apte plutôt à se retirer de toute action collective, en demandant qu'on le laisse tranquille de faire son enseignement et sa recherche — donc, une attitude de soumission, en effet. Mais de plus en plus, les professeurs deviennent conscients du fait que ce qui leur arrive met en cause leur rôle à l'université, dans la société, et constitue un défi même à leur conscience professionnelle. Le syndicat est un véhicule efficace de cette prise de conscience et en subit les conflits de temps à autre. L'organisation syndicale en effet exprime un sens de responsabilité collective des professeurs face à ce qui se passe à l'intérieur de l'université, et face aux besoins de la société. Elle le fait de diverses façons :

- \* elle s'oppose à l'isolement et au désintéressement individuel face à l'orientation générale de l'université, notamment en ce qui concerne l'enseignement et de la recherche ;
- \* elle demande le droit de participation des professeurs et les incite à s'exprimer collectivement à l'assemblée départementale, au module, à la Commission des études ;
- \* elle développe des liens de consultation et, quand il y a lieu, de solidarité avec l'organisation des étudiants, favorisant ainsi le rapprochement [76] entre les professeurs et les étudiants, les premiers intéressés au bon fonctionnement de l'université, au niveau collectif et individuel ;

- \* elle favorise le rapprochement avec les employés de soutien, à travers leur organisation ;
- \* elle suscite des échanges d'opinions et la collaboration avec les organisations des professeurs d'autres universités sur les questions d'intérêt commun, développant donc une vue plus large sur les problèmes universitaires et permettant ainsi aux professeurs d'université, par des contacts avec des professeurs à d'autres niveaux, de placer ces problèmes dans le contexte du système scolaire ;
- \* finalement au niveau local et au niveau provincial, elle établit des liens avec d'autres organisations syndicales permettant aux professeurs syndiqués de devenir plus conscients des problèmes sociaux, des préoccupations des autres travailleurs.

L'ouverture de l'Université à la vie de la société est aussi favorisée par l'insistance du syndicat sur l'importance, dans la tâche du professeur, du service à la collectivité, lequel peut bien sûr être à l'intérieur de l'université et donc plutôt aider le développement d'un sens communautaire mais peut être aussi à l'extérieur de l'université. Un tel service peut se faire dans des cercles académiques permettant des échanges professionnels stimulants, ou dans des activités sociales ou publiques, qui peuvent amener le professeur à modifier sa conception de son rôle dans la société.

Les revendications syndicales visent aussi à assurer une représentation plus efficace de l'ensemble des professeurs au sein de l'organisme directeur de l'université, c'est-à-dire le Conseil d'administration ou l'équivalent. Une question va certainement se poser dans un proche avenir, à savoir la représentativité de ces organismes par rapport à la société à l'extérieur de l'université. Même les quelques « représentants du milieu » sur la plupart de ces conseils appartiennent à des couches favorisées de la population, car ils sont choisis en général dans les rangs de l'élite locale. On y trouve peu de représentants d'un conseil syndical ou d'une organisation populaire de la région desservie.

Donc, la présence des organisations syndicales des professeurs aide dans plusieurs sens un rapprochement entre la vie universitaire et la vie

de la société en général, diminuant la tendance à en faire une institution cloisonnée. Ceci est d'autant plus important face à la situation actuelle, où la pression de l'autorité « d'en haut » tend à amener des déformations substantielles de la vie universitaire.

La pression centralisante et bureaucratique vient en effet de l'effort de soumettre l'Université, en principe le lieu privilégié d'originalité de pensée et d'ouverture idéologique, à des besoins d'une rentabilisation qui est conçue en termes des intérêts économiques et politiques. Or, si on doit être d'accord avec le fait que les dépenses publiques dans les universités doivent être justifiées par [77] une contribution de l'université à la société, on ne doit pas accepter que les objectifs fixés par les pouvoirs économiques et politiques en place constituent des critères valables pour juger de cette contribution. C'est là le sens de la résistance des syndicats des professeurs (et des étudiants éveillés) aux efforts de convertir l'Université en une usine se conformant au modèle industriel. C'est là que le rapprochement entre les professeurs et la vie communautaire trouve son importance, en amenant les professeurs à demander des politiques d'enseignement et de recherche utiles à la société.

L'Université, dans cette situation, ne peut pas éviter d'être un lieu de tension. Face à une administration bureaucratique qui vise à imposer aux professeurs un enseignement et une politique de recherche qui servent aux grandes compagnies et aux gouvernements, qui sont les principaux fournisseurs de fonds opérationnels, le syndicat projette une image de l'Université qui repose sur son rôle social et qui répond aux besoins de la population dans tous leurs aspects. L'esprit individualiste du professeur « traditionnel » se trouve quelquefois en alliance, parfois en opposition, face à cette vision syndicale qui n'est pas encore clairement exprimée. Les luttes syndicales en cours actuellement apporteront une grande contribution à cette clarification nécessaire, et aideront à l'effort de promouvoir une orientation de l'enseignement et de la recherche qui corresponde aux besoins de la société québécoise. Pendant que l'Université existe à l'intérieur d'un système qui est encore loin de refléter fidèlement ces besoins, il serait illusoire de penser que cette orientation pourrait être acceptée dans nos universités. Nous avons des acquis dans ce sens, toujours partiels et toujours contestés par le pouvoir. Ceci souligne la nécessité de renforcer l'organisation et la

force de conviction de nos syndicats, et de resserrer nos liens avec le monde du travail.

[78]

[79]

Première partie  
*Les enjeux du syndicalisme dans les universités*

## Chapitre 8

---

### “25 personnalités québécoises appuient les professeurs de Laval et de l’UQAM.”

En décembre 1976, par un texte publié dans le Devoir, 25 personnalités du monde syndical, du monde universitaire, des arts, des lettres et des sciences prenaient publiquement position en faveur des professeurs de Laval et de l’UQAM, en grève depuis de nombreuses semaines. Ils dénonçaient, par la même occasion, la philosophie des directions universitaires. Voici le texte intégral de leur déclaration :

[Retour à la table des matières](#)

Les grèves qui paralysent deux universités québécoises, l’UQAM et Laval, n’auraient jamais eu lieu si les directions universitaires, en accord avec les tendances du gouvernement d’avant le 15 novembre, n’avaient, à l’occasion des négociations collectives, voulu maintenir et même aggraver la domination bureaucratique de ces institutions.

Pour ce qui est de l’UQAM, nous avons acquis la conviction tout à fait claire qu’il ne s’agit pas d’un cas où la direction voudrait défendre désespérément un pouvoir précaire et menacé par les professeurs, mais, bien au contraire, d’un cas où la direction veut soustraire son pouvoir quasi absolu à une participation minimale des professeurs, une participation qui s’exerce de manière purement consultative d’ailleurs dans le cas de la Commission des études, ou encore qui se manifeste dans l’exercice, sans entrave arbitraire, des libertés démocratiques et politiques des professeurs, ou dans le droit de proposer initialement à la direction, sans en décider, des nominations des professeurs nouveaux, pour ne mentionner ici que ces exemples. Dans le cas de

Laval, il ne s'agit d'ailleurs pas davantage d'exagération, il s'en faut de beaucoup.

L'Université, au Québec, est déjà trop hiérarchique, bureaucratique, pesante et aussi, nous semble-t-il, trop en danger de s'abandonner à des pressions étrangères à sa vocation propre et à la liberté qu'elle doit avoir.

Ce n'est pas en renforçant encore son appareil directoriel qu'on pourrait songer le moins à assurer sa liberté, son rajeunissement, sa créativité et ses possibilités d'adaptation. C'est bien plutôt au contraire en reconnaissant à [80] ceux qui au premier chef constituent l'Université et en vivent quotidiennement les exigences, c'est-à-dire les professeurs, un minimum de pouvoirs consultatifs efficaces, des moyens élémentaires de contestation de certaines décisions et aussi de critique, sans oublier une liberté académique et politique qui ne doit pas être exposée à diverses pressions. Les professeurs, collectivement, démocratiquement, sont bien capables d'assumer pour leur part quelques-unes des responsabilités inhérentes à la mission de l'Université, et il n'est pas nécessaire qu'elles soient toutes et chacune jalousement gardées par la structure hiérarchique de ce genre d'institutions. Au reste, si l'on veut parler de démocratie, c'est dans les institutions d'enseignement qu'elle doit d'abord être mise en pratique et il nous semble évident, dans cette perspective, qu'on ne saurait y calquer les structures autoritaires de l'entreprise privée sans organiser du même coup à cet égard une sorte de contre-enseignement. Au surplus, l'autoritarisme, en éducation et en recherche, est plus contre-indiqué que partout ailleurs.

Aussi faut-il chercher la solution des conflits actuels dans une philosophie tout autre que celle qui a déterminé les positions des directions universitaires dans cette affaire avec l'appui plus ou moins direct du gouvernement d'alors. Nous croyons que l'attitude patronale dans ces conflits est fautive dans sa conception même. Il est urgent qu'elle soit vigoureusement modifiée.

Nous demandons donc instamment aux autorités universitaires et au gouvernement d'aborder tout le problème dans un esprit fort différent, c'est-à-dire dans la ligne de pensée que nous avons pris la liberté d'évoquer ici. Il y va à notre avis du bien de l'Université elle-même, comme de celui des étudiants, des professeurs et des employés, trop

longtemps éprouvés par ces conflits, qui auraient pu être évités et qu'il serait expédient de régler au plus tôt.

**Hubert Aquin, Pierre W. Bélanger, Robert Boily, Paul Cliché, Pierre Dansereau, Jacques Dofny, Evelyn Dumas, Fernand Dumont, Gérald Godin, Jacques Grand-Maison, Jean Hamelin, Arthur Lamothe, John Lipkin, André Major, Gaston Michaud, Hélène Pelletier-Baillargeon, Marcel Pépin, Pierre Perreault, François Ricard, Marcel Rioux, Léo Roback, Guy Rocher, Fernande Saint-Martin, Fernand Seguin, Pierre Vadeboncoeur.**

[81]

**Le syndicalisme universitaire  
et l'État**

# **Deuxième partie**

**PLANIFICATION  
UNIVERSITAIRE**

[Retour à la table des matières](#)

[82]

[83]

Deuxième partie  
*Planification universitaire*

## Chapitre 1

---

# “Le contrôle des universités québécoises : objectifs, stratégie, escarmouches.” \*

Michel PELLETIER  
Chercheur

### Avant-propos

[Retour à la table des matières](#)

Le texte qui suit est un condensé d'un document de près de trente pages rédigé en février-mars 1971. Ce condensé fut publié pratiquement tel quel dans le numéro d'avril 1972 de la revue *Relations*. Il nous était matériellement impossible de reprendre l'analyse pour tenir compte de l'évolution du contexte universitaire depuis 1970-71 de même que des répercussions possibles de l'élection du Parti Québécois le 15 novembre 1976. Nous avons préféré ne rien changer au texte de 1972 pour éviter d'introduire des distorsions en mettant à jour certains aspects de l'analyse sans pouvoir le faire simultanément pour tous les aspects. Les notes qui suivent sont destinées à mieux situer notre analyse dans le contexte d'aujourd'hui.

Il s'agit donc d'un texte daté. Il porte sur la situation qui prévalait à peine un an après l'accession au pouvoir du gouvernement Bourassa.

---

\* Version remaniée par l'auteur d'un texte paru dans *Relations*, avril 1972.

Nous appuyant sur une analyse des enjeux en matière d'enseignement universitaire, des intérêts en présence et de leurs rapports de force au plan politique, nous prédisions que l'Université du Québec ne serait plus une institution privilégiée aux yeux du gouvernement du Québec, comme cela avait été le cas sous les gouvernements précédents. Nous prédisions aussi que le gouvernement de M. [84] Bourassa n'accorderait pas la même importance que ses prédécesseurs à la recherche d'un meilleur équilibre dans la répartition des ressources universitaires disponibles entre Québécois francophones et anglophones.

Bien que nous ne puissions pas en faire la démonstration ici, nous croyons que nos prédictions se sont avérées justes. Après quelques soubresauts, l'Université du Québec est finalement entrée dans le rang et on chercherait en vain aujourd'hui ce qui, institutionnellement, en ferait une université « d'État » différente des autres institutions universitaires. Quant à la répartition des ressources entre les fractions francophones et anglophones de la population québécoise, rappelons simplement que c'est sous l'administration Bourassa que le Collège Loyola a finalement accédé au statut d'université qu'il convoitait depuis si longtemps ; malgré le grave déséquilibre qui existait déjà, on créait donc de fait une université anglophone, grâce à cette fiction juridique qu'est l'Université Concordia.

Par ailleurs, l'accession au pouvoir du Parti Québécois replace au premier plan les questions que nous soulevions dans notre analyse de 1970-71. Le nouveau ministre de l'Éducation, M. Jacques-Yvan Morin, a déjà invité les commissions scolaires à reprendre avec lui la « Révolution tranquille » qui fut, entre autres choses, la politique de « rattrapage » en faveur des universités francophones, telle que conçue sous le gouvernement de M. Lesage, et telle qu'assumée par la suite par les gouvernements d'Union Nationale. Aux yeux du gouvernement, à l'époque de sa création, l'Université du Québec devait être un instrument de cette politique, ainsi que nous le démontrons. Le gouvernement de M. Lévesque trouvera-t-il l'appui nécessaire au sein de la population québécoise pour reprendre à son compte ces politiques qui n'avaient pas pour but de brimer nos concitoyens anglophones, ainsi que certains auraient intérêt à le faire croire, mais qui allaient plutôt dans le sens d'une plus grande équité sociale ? Disposera-t-il surtout de la marge de manœuvre nécessaire pour réussir là où ses prédécesseurs

ont en bonne partie échoué ? Ce sont ces questions qu'il faut à nouveau nous poser, et que notre texte invite à se poser, tout en indiquant dans quelle voie on pourra trouver des éléments de réponse. Mais la réponse ne peut provenir d'une analyse théorique, mais bien du rapport de force qui pourra éventuellement se développer, au plan concret de l'action politique ; à cet égard, des facteurs extérieurs à l'entité québécoise pourraient bien jouer un rôle déterminant, comme naguère.

Enfin, puisque ce texte de 1972 est maintenant repris dans le contexte des conflits qui paralysent depuis plusieurs semaines déjà l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal, conflits où la question de la liberté académique constitue un des points fondamentaux du litige, il importe, pour éviter toute confusion possible, de bien distinguer entre ce que nous pourrions appeler une politique de « rationalisation » du développement du réseau québécois d'enseignement universitaire, et une politique de « rentabilisation » de l'enseignement et de la recherche universitaires.

[85]

La première vise essentiellement à faire en sorte que l'affectation des ressources disponibles pour l'enseignement et la recherche universitaires soit conforme aux besoins de la collectivité québécoise, à long terme. C'est de cela que nous traitons dans notre analyse. Cette « rationalisation » implique par exemple qu'on établisse certaines priorités dans l'affectation de ressources pour l'ouverture de nouveaux programmes d'enseignement, qu'on tienne compte des besoins des différentes régions du Québec, qu'on tienne compte aussi du fait que les universités, selon quelles sont francophones ou anglophones, desserviront principalement telle ou telle fraction de la collectivité québécoise... Il y aura toujours place pour ce type de « rationalisation », sans qu'il soit nécessaire ni même souhaitable que ce soit l'État lui-même qui s'en occupe directement et exclusivement ; elle peut en effet résulter d'une concertation organisée entre les institutions universitaires, les universitaires eux-mêmes, et non pas seulement les administrateurs d'université, avant leur mot à dire. L'instance « siège social » de l'Université du Québec a certainement été pensée en fonction de ce besoin de concertation entre les « constituantes » du réseau, c'est-à-dire entre les universités proprement dites.

Toutefois, il faut reconnaître que la distinction est ténue entre un objectif de « rationalisation » et un objectif de « rentabilisation ». // est donc très facile d'invoquer la première pour rechercher en réalité la seconde. Selon ce dernier objectif, tout enseignement, toute recherche doit « rapporter quelque chose », « servir à quelque chose » pour avoir sa place et sa justification à l'Université. « Rapporter à qui », « servir à quoi », cela n'est évidemment pas précisé : tout suggère cependant que le « bénéfice » doit en être un de court terme, et non plus de long terme.

Quoi qu'il en soit, le critère de la rentabilité ne porte plus sur le domaine de la connaissance où l'activité universitaire devrait s'exercer pour répondre aux besoins de la collectivité, mais bien sur la substance même de l'activité universitaire. Tel cours de tel professeur « sert-il » à quelque chose, compte tenu du fait qu'il s'adresse à de futurs avocats, à de futurs dentistes, à de futures infirmières, etc. ? On constate que c'est la nature même de l'activité universitaire qui est remise en question par ce biais, en même temps que la nature même de l'Université elle-même évidemment. L'enseignement universitaire ne peut plus être l'enseignement profané par une personne qui a atteint un niveau de connaissances tel qu'il peut se poser des questions sur l'état de la science, entrevoir des solutions, et faire part de ses interrogations à ses étudiants qui eux-mêmes auront à chercher des solutions ou des réponses. L'enseignement universitaire serait au contraire rabaissé au rang d'enseignement technique, c'est-à-dire à la transmission de « recettes » à l'intention de futurs techniciens. Plus de place à l'Université pour les questions, pour les critiques, que ces questions portent sur l'état des connaissances, lorsqu'on œuvre dans le domaine proprement scientifique, ou encore sur la société, lorsqu'on œuvre dans le domaine des sciences sociales. Place plutôt aux recettes, aux techniques, aux futurs techniciens, aux futurs administrateurs, aux futurs bureaucrates.

[86]

Pour le progrès même de toute société, il est indispensable qu'il y ait place quelque part pour une certaine activité critique. De par leur nature même, compte tenu de la place qu'elles occupent dans le système d'enseignement, les universités ont toujours été un des lieux où a pu s'exercer cette activité critique, dans le domaine des connaissances et des idées reçues. Qu'on ne se leurre pas cependant : les universités n'ont jamais été révolutionnaires pour autant, loin de là. Mais cette

constatation ne doit pas servir de prétexte pour déprécier et même faire fi de cette faible part d'activité critique qui peut s'y exercer.

Qu'on prenne garde aussi à une certaine confusion des choses qui tend à se répandre depuis quelques années. Les administrateurs d'universités invoquent en effet cette activité critique nécessaire pour réclamer pour eux-mêmes ce qu'ils appellent la « liberté universitaire », c'est-à-dire la liberté de gérer « leur » institution plus ou moins selon leur bon plaisir. En réalité, aussi importante que puisse être cette autonomie administrative des diverses institutions, c'est d'abord et avant tout la « liberté académique », c'est-à-dire la liberté des universitaires, de ceux dont l'activité principale est de type universitaire (et non pas administratif) qu'il importe de sauvegarder.

Un enseignement universitaire « rentabilisé » serait par définition un enseignement conservateur, un enseignement qui contribuerait à maintenir le statu quo en le reproduisant tel quel, un enseignement par conséquent éminemment « utile » à ceux qui occupent une position privilégiée dans la société d'aujourd'hui. À partir du moment où les administrateurs des universités, ou les fonctionnaires, ou même les hommes politiques prétendent juger la substance même des activités des universitaires dans le court terme, ils sortent de leur domaine de compétence et mettent gravement en péril les possibilités d'évolution et, à long terme, de survie de notre collectivité.

Voilà ce que ne paraissent pas comprendre bon nombre d'administrateurs de nos universités québécoises francophones. Ce faisant, Us font donc preuve d'« incompétence », à moins que ne se cache derrière cette incompétence une volonté politique inavouable d'épurer nos universités de leurs éléments les plus critiques et, par conséquent, les moins « rentables » à court terme. Peut-être aussi, derrière cette attitude, se cache-t-il le besoin de se donner à tout prix un certain pouvoir, une certaine raison d'être : faute de pouvoir ou d'avoir le courage politique de faire porter leurs efforts là où ils devraient, c'est-à-dire dans le sens d'une plus grande rationalisation du réseau universitaire au Québec, compte tenu des intérêts bien compris de toute la population du Québec, ils se tournent contre les universitaires, plus précisément contre ceux dont l'attitude est la plus critique et qui sont sans doute de ce fait les plus vulnérables.

Puisque notre analyse n'aborde pas du tout cet aspect du problème, il importe ici d'en souligner l'importance et de rendre hommage à ces universitaires de l'UQÀM et de l'Université Laval, ainsi qu'à tous ceux qui leur sont associés (étudiants et « employés de soutien ») dans leur grève, parce qu'Us n'ont pas hésité à payer de leur personne pour la défense de la liberté académique, ce [87] gage essentiel à l'existence d'un certain pluralisme et d'une certaine possibilité d'évolution au sein de notre société.

Décembre 1976

## LE CONTRÔLE DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES : OBJECTIFS, STRATEGIE, ESCARMOUCHES

### *Introduction*

Depuis plusieurs années déjà, la politique du gouvernement québécois en matière d'enseignement supérieur se caractérise par son ambiguïté. Cette ambiguïté se « manifesta » d'abord en décembre 1968, lorsque l'État québécois institua simultanément l'Université du Québec et le Conseil des universités, deux organismes qui étaient appelés à se faire inévitablement concurrence, à plus ou moins longue échéance. Chacun de ces organismes, de par sa nature propre et chacun à sa façon, a pour mission de contribuer à la mise sur pied d'un « réseau intégré d'institutions universitaires » au Québec.

Si cette politique du gouvernement n'est pas mieux définie en mars 1972 qu'en décembre 1968, c'est que derrière les débats autour de la prédominance de telles institutions plutôt que telles autres (Conseil des universités versus Siège social de l'Université du Québec, ou encore, universités « privées » versus constituantes de l'Université du Québec « publiques », etc.) comme instruments de développement d'un système québécois d'enseignement supérieur et de recherche, se déroulent de véritables luttes entre des intérêts économiques et

politiques opposés. L'enjeu politique qui se cache derrière les options fondamentales auxquelles le Québec procédera de gré ou de force en matière d'enseignement supérieur est le suivant : quels intérêts, et à l'aide de quels instruments institutionnels, s'assureront finalement le contrôle des universités québécoises. [88] Le gouvernement fédéral, entre autres, est particulièrement présent à cet affrontement politique majeur <sup>38</sup>.

### *Les intérêts en présence* — *Importance stratégique de l'Université*

Dans les questions qui nous occupent, à savoir le contrôle des universités sur la scène « québécoise », nous pourrions admettre schématiquement que les forces sociales qui s'affrontent présentement ne sont pas deux classes sociales distinctes, mais plutôt deux catégories d'intérêts appartenant à une même classe : la classe capitaliste. D'un côté, on trouve le « grand capital », dont les assises principales se situent aux États-Unis, et qui fait sentir son poids au Québec surtout par l'intermédiaire de l'axe Toronto-Ottawa.

---

<sup>38</sup> Pour s'en convaincre, on n'a qu'à se rappeler les nombreux rapports de « comités » ou de « commissions » qui ont vu le jour sur la scène fédérale ces dernières années : le rapport Macdonald (Conseil des Sciences du Canada, *Le gouvernement fédéral et l'aide à la recherche dans les universités canadiennes*. Étude spéciale No 7, Ottawa, 1969), le cinquième rapport du Conseil des Sciences qui en est issu (Conseil des Sciences du Canada, *Le soutien de la recherche universitaire par le gouvernement fédéral*, Rapport No 5, Ottawa, 1969), les délibérations du Comité spécial de la politique scientifique du Sénat du Canada, mieux connu sous le nom de Comité Lamontagne (Imprimeur de la Reine), le rapport qui en résulte (Information Canada, *Une politique scientifique canadienne*, Rapport du Comité sénatorial de la politique scientifique, Ottawa, 1971)... Comme on peut s'y attendre, la nécessité pour le fédéral de jouer un rôle plus actif dans ce domaine constitue un élément-clé de tous ces documents. Le rôle réservé aux États provinciaux paraît bien congru, si seulement on tient compte de leur existence. Le rapport Hurtubise-Rowat, qui préconise le transfert aux provinces de toutes les ressources financières nécessaires au plein exercice de leur juridiction exclusive, constitue la seule voix discordante dans ce concert unanime. On en a bien peu parlé, espérant peut-être qu'il tombât rapidement dans l'oubli.

Notons toutefois qu'il faut distinguer le grand capital américain du grand capital « canadien » ; leurs intérêts fondamentaux sont convergents, mais ils peuvent à l'occasion entrer en concurrence, sinon s'opposer l'un à l'autre. En face, on trouve une section « de la petite bourgeoisie » capitaliste ou libérale du Québec, à savoir les petits entrepreneurs et commerçants québécois, les médecins, avocats, notaires etc., ceux-là même qui tout récemment encore occupaient une position dominante et incontestée dans la société québécoise, en étroite association avec le clergé.

La paysannerie québécoise n'est pas totalement absente de la scène, mais on peut se demander si la dernière défaite de l'Union Nationale et la montée concurrente du Parti Québécois, nouveau parti de la bourgeoisie nationale québécoise dont l'implantation dans les milieux ruraux est bien faible, ne signifient pas sa mise à l'écart au moins provisoire de la scène politique, conformément à l'évolution des structures économiques qui tendent à la rendre de plus en plus marginale. On notera par contre une absence de taille : celle de la classe ouvrière.

[89]

L'Université est une institution sociale à ce point importante que, de tout temps et dans toutes les sociétés, chaque fois qu'une nouvelle classe sociale dominante a surgi, l'Université fut entièrement remodelée à l'image de cette classe ou de ses institutions spécifiques, de façon à satisfaire aux besoins nouveaux de cette nouvelle classe dominante.

Cela s'est produit au Moyen Âge, alors que les rois qui cherchaient à asseoir leur pouvoir sur les seigneurs féodaux, instituèrent les universités selon le modèle des corporations municipales ou de métiers, les structures d'émancipation de l'époque. Cela s'est reproduit à la suite de la révolution industrielle, lorsque les capitalistes créèrent leurs universités selon le modèle de leurs entreprises, avec un président, un conseil d'administration composé de chefs d'entreprises et de notables ; en Angleterre, les « red brick universities » allaient jusqu'à reproduire l'architecture des manufactures. De nos jours, les universités sont en voie de se modeler sur la nouvelle structure prédominante des sociétés capitalistes avancées, les « conglomérats » d'entreprises, qui

supplacent progressivement les entreprises capitalistes traditionnelles. Parallèlement, on commence désormais à parler de « multiversités »<sup>39</sup>.

Au Québec, en 1968, lorsque fut créée l'Université du Québec, la situation était à peu près la suivante : l'État québécois était dirigé par un gouvernement d'Union Nationale, dont la base politique résultait d'une alliance plus ou moins explicite de la petite bourgeoisie, nationaliste et conservatrice puisqu'elle occupait encore une position dominante, avec une partie importante de la paysannerie québécoise. Sur le plan de l'enseignement supérieur, la conjoncture exigeait, par ailleurs et de toute urgence, la création de nouvelles institutions universitaires au Québec, en prévision de la vague exceptionnellement grande de jeunes qui devaient accéder au niveau universitaire en 1969. C'était l'année où la dernière génération des bacheliers arrivait au niveau universitaire, en même temps que la première promotion de cégépiens. Parallèlement, on sentait depuis quelque temps déjà, au moins confusément, que les [90] principales universités québécoises — des universités « privées » — échappaient de plus en plus à un contrôle

<sup>39</sup> L'expression est de Clark Kerr, qui fut président de l'université Berkeley (*The Uses of the University*, New York, Harper and Row, 1966. Et *Métamorphose de l'Université*, Paris, 1967). Le conglomérat repose avant tout sur un pouvoir financier qui regroupe sous son autorité des entreprises œuvrant dans les domaines les plus variés ; chacune conserve une bonne part d'autonomie, et les entreprises d'un même conglomérat peuvent à l'occasion se concurrencer les unes les autres... Dans les multiversités, certaines facultés ou « constituantes » atteignent à elles seules les dimensions et l'importance d'une université traditionnelle et aspirent souvent à jouir de la même indépendance : « L'université actuelle n'est pas un organisme intégré. C'est une organisation pluraliste constituée de nombreux éléments, chacun d'eux étant capable de grandeur et de précision dans son objectif, d'unité d'esprit et d'intention, chacun d'eux possédant l'énergie et les fonds nécessaires pour accomplir sa tâche spécifique. » (C. Kerr, dans son *Introduction* au livre d'Abraham Flexner : *Universities : American, English, German*, New York, 1968, p. XIV-XV). À titre d'illustration de cette évolution qui se cherche encore, voir le cas français où les universités traditionnelles ont éclaté (Loi d'orientation de l'Enseignement supérieur de 1968) pour céder la place à plusieurs « universités » issues chacune d'une ou deux « facultés » des universités préexistantes. J'ai pu développer de façon plus détaillée ce modèle historique alors que je travaillais avec la Commission Hurtubise-Rowat. On en retrouve l'essentiel au chapitre 1 du Rapport de même qu'un essai d'application à la société canadienne au chapitre 2.

« québécois », même si elles étaient majoritairement financées à même des fonds publics « québécois » ; ces universités « privées » se permettaient même à l'occasion d'être arrogantes à l'égard du gouvernement québécois.

Dans ces circonstances, quoi de plus naturel pour ce gouvernement d'Union Nationale, représentant de la petite bourgeoisie nationaliste du Québec d'aspirer à réussir d'une pierre deux coups : créer les nouvelles institutions universitaires dont on avait matériellement besoin, mais en même temps, jeter les fondements d'un réseau « public » d'institutions universitaires, qu'on pourrait ultérieurement utiliser pour reprendre peu à peu le contrôle des universités « privées ». Ce double objectif se traduit concrètement par la création de l'Université du Québec. C'est au siège social de l'Université du Québec qu'il appartiendrait de développer le réseau, en fonction des besoins de « l'ensemble » de la société québécoise. Les premières constituantes de l'Université du Québec formaient l'embryon du réseau, tout en fournissant le nombre de places additionnelles rendues nécessaires par l'accroissement de la population étudiante. Et même si on n'insista pas outre mesure sur ce détail, l'intégration future des universités « privées » au réseau de l'Université du Québec était déjà explicitement prévue dans la Loi de l'Université du Québec (S.Q. 1968, chap. 66, art. 48-49).

### *Le Conseil des universités : une mesure de diversion*

Dans le cadre de cette stratégie globale, la création simultanée du Conseil des universités ne pouvait être qu'une mesure de diversion. Pendant que les universités « privées » se tirailleraient autour du Conseil des universités, l'Université du Québec aurait tout le loisir de se consolider, de façon à mieux absorber ultérieurement ces institutions « privées ».

Et c'est bien ce que révèle un examen attentif du statut et des pouvoirs du Conseil des universités. Si on se reporte à l'organigramme reproduit ci-après, on constate que le Conseil se situe « en marge » des rapports formels qui doivent exister entre les divers paliers de prise de décision et les institutions en présence. En fait, le Conseil est presque

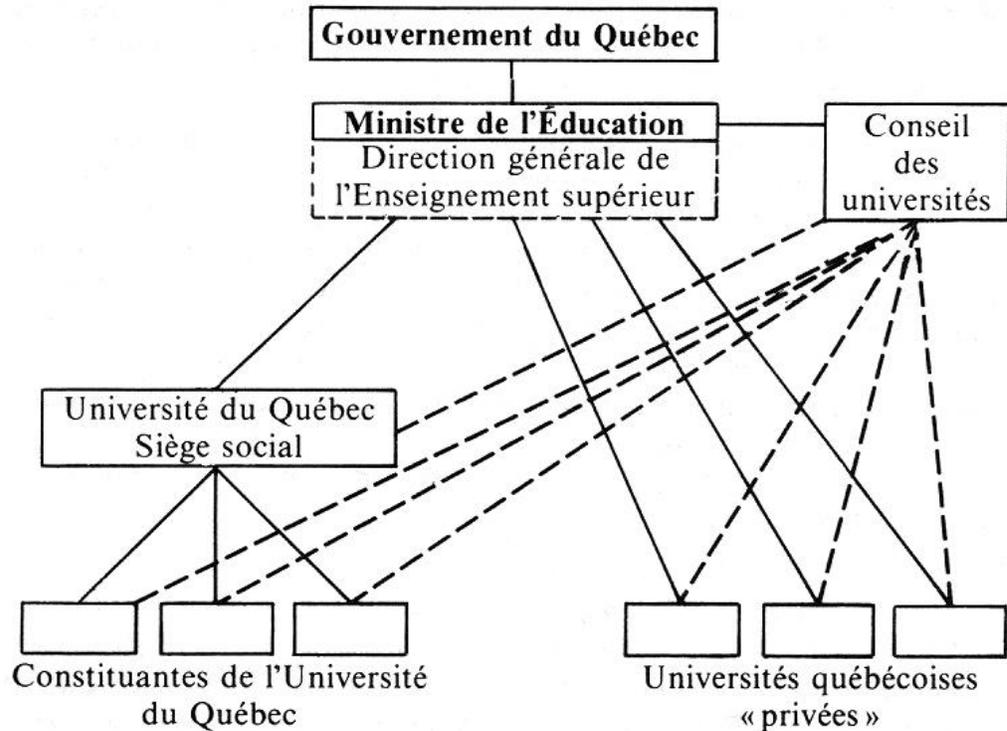
exclusivement dépendant du bon vouloir du ministre de l'Éducation ; par opposition, le Siège social de l'Université du Québec constitue une entité véritablement autonome, qui « s'interpose » entre chacune des constituantes de son réseau et le ministère de l'Éducation.

Les universités « privées » ne furent pas entièrement dupes de cette stratégie du gouvernement. Elles tentèrent néanmoins d'utiliser au mieux le Conseil des universités, aussi faible et dépendant fût-il. Cette contre-stratégie des universités « privées » se manifesta à l'occasion de quelques « escarmouches » ; lors de la création de l'Institut national de la Recherche scientifique (I.N.R.S.) par exemple, en incitant le Conseil des universités à formuler un blâme formel à l'endroit de M. Jean-Guy Cardinal, le ministre de l'Éducation [91] de l'époque <sup>40</sup> ; ou encore, à l'occasion d'une campagne de presse menée tambour battant par l'Université McGill, à propos d'une formule de répartition des subventions gouvernementales qui était à « l'étude » au Conseil des universités et qui était censée mettre en péril l'existence même de l'Université McGill, de l'avis des administrateurs de celle-ci ; il fut évident que l'objectif de McGill

---

<sup>40</sup> Contrairement aux stipulations de la loi instituant le Conseil des universités, le ministre avait omis de consulter le Conseil à propos de la création projetée de l'I.N.R.S. Mais créer un institut « national » au sein de l'Université du Québec, c'était conférer à celle-ci un statut privilégié par rapport aux universités « privées ». La Conférence des recteurs des universités du Québec réagit à son tour. C'était là la moindre des choses, car comment le Conseil aurait-il pu prétendre constituer un interlocuteur valable pour les universités, si le ministre avait pu impunément l'ignorer à son gré. L'erreur du ministre avait été à ce point grossière qu'il dut faire amende honorable. Ce fut là une première escarmouche, par personne interposée, où les universités « privées » marquèrent un point ; elles ne réussirent pas pour autant à empêcher que l'I.N.R.S. ne demeure, malgré qu'il eût été institué illégalement par le gouvernement de M. J.-J. Bertrand.

## Organigramme



Le ministre est tenu de transmettre au Conseil des universités les budgets des institutions universitaires, que celles-ci doivent lui soumettre annuellement. Il est également « tenu de consulter » le Conseil sur un certain nombre de questions importantes, notamment la répartition des fonds publics entre les différentes institutions. La communication directe entre le Conseil des universités et les institutions universitaires n'est pas prévue explicitement dans la Loi du Conseil des universités (Bill 57, chap. 64, 1968), mais il a le droit de consulter qui il veut, donc les universités, et inversement quiconque peut à loisir s'adresser au Conseil directement, sans passer par le ministre, y compris les universités. Dans les faits, il y a donc de nombreuses communications directes entre le Conseil et les universités québécoises.

[92]

était, d'une part, de forcer la main au Conseil des universités pour qu'il donnât satisfaction à ses récriminations, tout en plaçant le gouvernement Bertrand dans une situation telle qu'il fût obligé de suivre l'avis du Conseil des universités.

On connaît bien maintenant les liens étroits de l'Université McGill avec la haute finance anglo-canadienne. On n'a qu'à se rappeler à cet égard l'intervention directe en faveur de McGill du syndicat financier auquel le gouvernement québécois était forcé de recourir pour effectuer ses emprunts publics : ce syndicat obligea, en 1966, le gouvernement québécois à augmenter ses subventions à l'Université McGill, s'il voulait avoir accès au marché nord-américain des capitaux <sup>41</sup>.

On sait aussi que les institutions universitaires anglophones du Québec sont sur-développées par rapport au bassin de population qu'elles sont censées desservir. D'après des statistiques fournies par l'Association des universités et collèges du Canada (*Annuaire 1971*), les institutions universitaires anglophones accueillent 36% de tous les étudiants du Québec, en 1969-70. Si on inclut parmi ces institutions anglophones le Collège Loyola, c'est 41% des places disponibles au niveau universitaire qui sont destinées à des étudiants anglophones. Or, selon le recensement de 1961, seulement 10.7% des citoyens québécois étaient d'origine anglaise. On comprend dans ces conditions que les institutions anglophones du Québec doivent importer de l'extérieur du Québec et même du Canada, une proportion importante de leurs étudiants et de leurs professeurs <sup>42</sup> pour demeurer anglophones.

À titre d'indice seulement de ce sur-développement, rappelons par exemple qu'en 1969-70, les « deux tiers » (65.7%) des étudiants

---

<sup>41</sup> D'après Jacques Parizeau : « Les dessous de l'histoire (1963-1970) : De certaines manœuvres d'un syndicat financier en vue de conserver son empire au Québec », dans *le Devoir*, 2 février 1970.

<sup>42</sup> Selon des statistiques fournies par la Conférence des recteurs des universités du Québec en 1970, seulement 50.8% (29.8% du Québec) des professeurs des universités anglophones du Québec avaient obtenu leur 1er diplôme au Canada, contre 72.7% pour les universités francophones. En utilisant le lieu d'obtention du premier diplôme comme un indice de la citoyenneté, on prend conscience de l'importance des professeurs étrangers dans les universités québécoises anglophones. Peut-on s'étonner dans ces conditions que les étudiants qui en sortent aient une si piètre connaissance du Québec ?

étrangers au Québec (il s'agit bien d'étudiants étrangers, et non pas d'étudiants qui viendraient d'une autre province que le Québec) étaient inscrits dans l'une ou l'autre des institutions universitaires « anglophones » du Québec. Le quart (24.4%) de ces étudiants étrangers étaient des « Américains », de sorte qu'une bonne partie de nos subventions à l'étranger, en matière universitaire, allaient aux ressortissants de nos riches voisins, tandis que l'accès de Québécois francophones à ces mêmes institutions était contingenté (pour maintenir leur caractère anglophone unilingue) et qu'ils devaient se trouver de peine et de [93] misère une place dans les universités francophones du Québec, moins riches en moyenne <sup>43</sup>.

Si on ajoute à ceci que les universités anglophones du Québec sont traditionnellement favorisées par les subventions à la recherche du gouvernement du Canada <sup>44</sup> et que McGill à elle seule se ménage toujours la part du lion, on comprend que McGill se sente particulièrement visée chaque fois qu'elle peut simplement soupçonner une velléité du gouvernement québécois de porter atteinte à ces privilèges exorbitants. On comprend aussi que de toutes les universités québécoises, McGill soit celle dont les yeux et les liens sont le plus systématiquement tournés vers l'extérieur du Québec, vers le reste du Canada et vers les États-Unis.

---

<sup>43</sup> Selon les statistiques fournies par l'A.U.C.C., McGill a une proportion de 17.3% d'étudiants étrangers. Les seules universités au Canada à avoir une proportion aussi importante d'étudiants étrangers étaient toutes, en 1969-70, des universités de second ordre ou encore marginales : McMaster (18.5%), Notre-Dame of Nelson C.B. (18.9%), Saint-Paul d'Ottawa (32.4%) et Lakehead (34.6%). Des universités canadiennes comparables à la réputation internationale dont McGill se réclame, ou encore des universités dont la situation particulière favoriserait la venue d'étudiants étrangers, ont toutes beaucoup moins d'étrangers : Dalhousie, N.E. (6.3%), Université d'Ottawa (14.3%), Queen's (7.3%), Université de Toronto (10%), Université de Colombie Britannique (6%), Université du Manitoba (10.1%)...

<sup>44</sup> Selon un tableau intitulé « Répartition régionale de soutien fédéral de la recherche universitaire, 1967-68 » publié dans le *Rapport No 5* du Conseil des Sciences du Canada, les institutions québécoises anglophones ont reçu plus (\$9,582,000.) que les institutions francophones (9,280,000.). Une fois de plus il n'est pas inutile de comparer ces données à la proportion de citoyens québécois d'origine anglaise, soit 10.7% contre 80.6% d'origine française.

Or, au moment de cette « nouvelle affaire des subventions », cette même université McGill, si proche de la haute-finance et réciproquement si précieuse aux yeux de celle-ci, se trouvait en présence du gouvernement Bertrand, un gouvernement de la petite bourgeoisie nationaliste du Québec avec lequel ses communications étaient pratiquement nulles.

### *Une contre-attaque imprévue*

Ces « escarmouches » autour du Conseil des universités avaient sans doute été prévues dans la stratégie du gouvernement québécois, en 1968. Malheureusement, cette stratégie savamment élaborée de la petite bourgeoisie québécoise en vue de reprendre le contrôle de « ses » universités avait une faille majeure, fondamentale. On avait négligé le fait qu'au besoin, le grand capital pouvait déloger la fraction nationaliste de la petite bourgeoisie québécoise du gouvernement québécois lui-même.

C'est ce qui se produisit au Québec le 29 avril 1970, lorsque M. Robert Bourassa, ce « young executive » construit de toutes pièces à l'image de son homologue Elliot-Trudeau, prit le contrôle du gouvernement québécois. Au préalable, Bourassa, qui proclamait pouvoir traiter directement avec la haute [94] finance des Rockefeller et consorts, avait dû vaincre dans la course au leadership du Parti Libéral son collègue Pierre Laporte, qui se présentait comme le candidat des petits entrepreneurs québécois. Le grand capital avait trouvé en Bourassa et ses associés les alliés de l'intérieur qui ne répugneraient pas, après avoir supplanté les représentants de la petite bourgeoisie québécoise au sein du Parti Libéral québécois, à devenir les « rois nègres » de ce peuple que Pierre Vallières a rangé parmi les « nègres blancs d'Amérique ».

Dans ce contexte, on comprend mieux la présence active du gouvernement du Canada dans cet affrontement politique majeur qui se déroule présentement au Québec. De même que les entreprises géantes du XX<sup>e</sup> siècle ont « besoin » d'institutions universitaires à leur mesure, les « multiversités », de même n'hésitent-elles pas à susciter l'apparition de structures politiques correspondantes. À l'ère des

grandes entreprises multinationales, correspond l'ère des grandes entités supra-nationales : Communauté économique européenne, Association européenne de Libre Échange... et État fédéral canadien. Si, au niveau d'un État local, le Québec par exemple, un gouvernement s'avère trop casse-pied, ces intérêts interviendront de concert pour mettre en place leurs serviteurs dévoués. D'où l'alliance dont nous avons été témoins au début de 1970 entre le gouvernement fédéral libéral, la haute-finance et leurs représentants attirés au Québec, la minorité anglophone qui a voté à 94% pour le parti de M. Bourassa.

Depuis avril 1970, les positions des forces en présence ont donc été profondément modifiées <sup>45</sup>. En ce qui concerne la politique québécoise, on a pu noter un changement d'attitude de la part du gouvernement à l'égard du Conseil des universités et de l'Université du Québec. Mais les jeux ne sont pas encore faits. Ou ils ne sont pas encore complètement joués...

*Conclusions :*  
*pour une politique québécoise*  
*de l'enseignement supérieur*

Il n'est pas facile de formuler des conclusions et recommandations au terme de cette analyse. C'est à titre indicatif qu'elles sont proposées.

Il ne fait pas de doute que c'est l'Université du Québec qui doit servir de cadre d'intégration aux institutions universitaires québécoises ; le Conseil des universités pourra être maintenu, comme organisme consultatif auprès du ministre, mais son importance devrait diminuer progressivement, à mesure que l'importance relative des universités privées diminuera par rapport au réseau des constituantes publiques.

[95]

Progressivement, les fonds publics consacrés à l'enseignement supérieur et à la recherche devront être canalisés de plus en plus dans

---

<sup>45</sup> McGill, en particulier, a désormais un porte-parole attiré au sein du cabinet lui-même, et peut par conséquent passer outre au Conseil des universités, le cas échéant.

le réseau « public ». Aux yeux de l'État, les institutions privées qui subsisteront éventuellement ne pourront avoir qu'une valeur complémentaire ou résiduaire ; par exemple, dans les cas où le réseau public ne pourra satisfaire certains besoins qu'une institution privée est déjà en mesure de remplir, il serait acceptable que l'État québécois reconnaisse cette institution privée, pour cette fin spécifique, comme étant d'intérêt public. Par conséquent, les universités privées québécoises doivent se poser dès maintenant la question de leur intégration à plus ou moins long terme au réseau de l'Université du Québec. Si elles ne le font pas, leur réveil à la réalité québécoise risque d'être bien brutal et coûteux dans quelques années.

Par ailleurs, toute université québécoise privée qui en ferait la demande, ne devra pas être automatiquement intégrée au réseau public. Ce réseau doit être adapté aux besoins de la population québécoise. Or, à l'heure actuelle, les 10% de citoyens d'ascendance anglophone du Québec bénéficient de près de 40% des équipements universitaires existants. Toutes ne pourront donc être intégrées au réseau public, à moins de se transformer en institutions francophones, de façon à modeler l'utilisation des ressources disponibles sur les besoins réels de la société québécoise.

Selon le même souci d'égalité sociale, entre temps, l'État québécois doit cesser de financer les institutions privées anglophones en fonction de leur population étudiante actuelle. Comme nous l'avons vu, elles sont sur-développées par rapport au bassin de population qu'elles sont censées desservir, de sorte qu'elles sont forcées d'importer des professeurs et étudiants étrangers pour maintenir un taux d'utilisation acceptable de leurs équipements ; au même moment, les besoins de citoyens québécois en matière d'enseignement supérieur ne sont même pas satisfaits.

Par conséquent, la répartition des fonds publics et des équipements consacrés à l'enseignement supérieur devrait se faire en fonction de la population globale (10% d'origine anglaise et 80% d'origine française) de la société québécoise. Bien entendu, la diminution des subventions gouvernementales à ces institutions privées sur-développées, si jamais elles refusaient de se reconverter, devra être progressive ; l'État québécois doit tout de même leur faire clairement connaître son attitude à cet égard, de façon à ce que ces institutions privées ajustent leurs plans et programmes de développement en conséquence.

Ce sont là quelques-unes des conclusions qu'on peut extraire de l'étude de la situation en matière d'enseignement supérieur au Québec. Chacun pourrait y ajouter les siennes propres. On constate toutefois que le moment est de plus en plus crucial en ce qui concerne les universités, comme il le fut à d'autres niveaux au moment où la Commission Parent siégea. Tous les citoyens québécois doivent être vigilants, s'ils ne veulent pas perdre le contrôle de leurs universités. Mais bien sûr, ils ne peuvent espérer y réussir s'ils ne contrôlent [96] même pas leur État, l'État québécois. On voit comment, à travers les universités, c'est tout l'avenir de la société québécoise qui est posé.

[97]

Deuxième partie  
*Planification universitaire*

## Chapitre 2

---

# “La planification et les planifications du développement du secteur universitaire.”

Jacques BOURGAULT  
Département de Science politique  
Université du Québec à Montréal

[Retour à la table des matières](#)

Ne serait-ce qu'à cause du nombre impressionnant de structures de concertation, de liaison et de planification qui s'occupent du secteur universitaire, l'opinion est fort répandue que les universités sont soumises à de fortes pressions planificatrices.

On croit même qu'il existe une Planification du développement des universités. Cette opinion mérite d'être évaluée par une étude du monde de la planification des universités, c'est-à-dire des structures et des conditions dans lesquelles cette « planification » se réaliserait.

Le financement des universités par le gouvernement (plus de 80% du budget de fonctionnement), le nombre de structures impliquées dans le développement universitaire et l'impact qu'a ce développement sur les autres secteurs de la société suggèrent à l'observateur qu'il serait inacceptable et inconcevable que le fonctionnement et le développement des universités ne soient pas planifiés.

En effet, en 1974-75 les dépenses des universités pour l'enseignement et la recherche ont dépassé les 500 millions de dollars dont les trois-quarts furent financés par les gouvernements.

L'impact du développement universitaire sur la formation de la main d'œuvre, sur l'évolution de la recherche et sur la généralisation de l'accessibilité [98] à certains biens publics (tels la santé, le développement économique) devrait commander une planification de l'université intégrée à une planification de l'ensemble de l'activité de la société.

Les efforts de ce type se heurtent cependant à trois écueils majeurs : la planification dans la société capitaliste n'est pas acceptée, les objectifs de planification universitaire ne sont pas définissables, les efforts de planification fonctionnelle heurtent de front la définition de l'université libérale traditionnelle.

En effet le continent nord-américain répugne à toute idée de planification ou de concertation contraignante au nom de la liberté d'agir des individus et entreprises. Les seules planifications considérées sont des planifications à court terme et de productions : on ne planifie pas à long terme, et on ne planifie pas le développement des objectifs et de l'organisation. Sous un tel règne empiriste l'université ne peut avoir de phares valables pour orienter sa propre planification.

Dans *Syndicalisme et Pouvoir à l'Université*<sup>46</sup> nous nous sommes attaché à démontrer comment il ne pouvait y avoir de critères objectifs pour orienter la planification des universités. Nous y écrivions que les efforts de planification reproduisaient les prismes idéologiques des planificateurs et souvent même leurs intérêts sociaux et leurs contraintes politiques.

Enfin dans *le Devoir*<sup>47</sup> nous exprimions les contradictions de l'Université libérale à la croisée des chemins ; comment demeurer fonctionnelle et rentable tout en continuant de sembler neutre ? Comment alors les universités peuvent être planifiées et sembler demeurer autonomes ?

---

<sup>46</sup> cf. [Syndicalisme et Pouvoir à l'Université](#), SPUQ, Montréal, 1976. pp. 118-124.

<sup>47</sup> *Le Devoir*. 17 avril 1975, p. 5.

## Le Système planificateur

Les structures sont nombreuses à faire se concerter et se lier les universités : la Direction générale de l'Enseignement supérieur, le Conseil des universités, la Conférence des Recteurs et Principaux des Universités, les corporations professionnelles, les Centres de recherche privés et publics, les ministères et organismes publics et les industries recrutant les diplômés et faisant appel aux professeurs et chercheurs pour orienter leurs travaux.

### *a) La Direction générale de l'Enseignement supérieur (DGES) <sup>48</sup>*

1. Organisme central du ministère de l'Éducation, sous l'autorité d'un directeur général, d'un sous-ministre-adjoint et, dans les derniers jours du gouvernement Bourassa, d'un ministre d'État.

[99]

2. Elle compte les services suivants : Service des Études et de l'Information, Service de la Formation des Chercheurs, Service de la Formation générale et professionnelle. Service des Affaires financières et les groupes de recherche sur les sciences fondamentales et de la santé.

3. Ses principales tâches sont d'arrêter les normes de financement et de diplôme dans les universités (sur recommandation du Conseil des universités), de statuer sur les projets d'investissement, de faire et faire faire les études nécessaires au fonctionnement et développement des universités.

---

<sup>48</sup> cf. Rapport Annuel du ministère de l'Éducation, 1975-76.

***b) le Conseil des universités  
(selon la « Loi du Conseil des universités »)*** <sup>49</sup>

1. Le Conseil est un organisme consultatif auprès du ministre de l'Éducation principalement sur les questions suivantes : étude des besoins de l'enseignement supérieur, proposition d'objectifs de développement à court et long terme, création de nouveaux établissements et programmes, suggestion de nouvelles méthodes comptables et administratives, étude des budgets annuels des universités, suggestion de répartition des budgets, collaboration à la préparation de lois et règlements relatifs à l'enseignement supérieur et la recherche.

2. Le ministre de l'Éducation doit demander l'avis du Conseil sur les questions suivantes : plans de développement de l'enseignement supérieur, les budgets annuels de fonctionnement et d'investissement et leur répartition, les mesures de coordination des établissements et les règles de standardisation des méthodes comptables.

3. Le Conseil peut, avec l'autorisation du ministre faire réaliser les recherches qu'il juge nécessaires pour remplir ses fonctions.

4. Le Conseil est formé de 17 membres nommés pour 4 ans (mandat reconductible une seule fois) : le président, 9 personnes du monde universitaire, 4 personnes du monde des affaires et du travail, 2 fonctionnaires du gouvernement et le président de la Commission de la Recherche universitaire (comité du conseil).

***c) la Conférence des Recteurs  
et Principaux des Universités du Québec*** <sup>50</sup>

1. La Conférence est une association regroupant sur une base volontaire la quasi-totalité des administrateurs universitaires du Québec.

---

<sup>49</sup> *Statuts de 1968*, ch 64, art. 3, 4, 5.

<sup>50</sup> Il sera fait une analyse plus poussée des mandats de la CREPUQ dans un chapitre ci-après.

2. Jusqu'à il y a environ deux ans ses travaux ont porté principalement sur des études de développement du secteur universitaire (projections sur les clientèles, études de programmes) et de coordination [100] des programmes. Depuis quelques années ses travaux portent surtout sur la coordination des relations de travail dans les universités afin de dégager des positions communes qui deviennent des mandats de négociation face aux représentants des divers groupes de salariés. La CREPUQ, devient donc un Conseil du Patronat des universités.

3. Les actes de planification qu'on y recense concernent surtout la gestion des relations de travail, la planification des négociations de contrats collectifs avec les employés.

4. On comprend en revanche que la planification de l'extension (ou la restriction) du volume de congés sabbatiques, de congés de perfectionnement, que l'élargissement du droit à la permanence, que la définition des composantes de la tâche et de leur importance relative, que la politique d'embauche des chargés de cours, que le droit des professeurs à participer aux décisions orientant l'enseignement, la recherche et leur administration ont un impact déterminant sur le type de production des universités, la qualité de ces productions, leur volume et leur finalité : par la planification des relations de travail, on crée une « infrastructure du quotidien » qui constitue une planification informelle et de facto de ce quotidien, tellement les relations de travail dans une université ont un impact direct sur toutes les facettes de la production des universités.

#### *d) les Corporations professionnelles*

1. Jean Meynaud<sup>51</sup> disait de ces groupes de pression que leur puissance était inversement proportionnelle à leur besoin de manifester publiquement leurs craintes, colères et satisfactions : l'osmose quasi-parfaite existant entre la faculté et la corporation (dans les cas des

---

<sup>51</sup> [Meynaud, Jean](#), très nombreux ouvrages sur les groupes de pression dont *Introduction à l'Étude des Groupes de Pression*, Que Sais-je, P.U.F.

professions traditionnelles) explique le caractère discret de l'action de celle-ci.

2. Les cadres de la faculté ou du département et la quasi-totalité de ses professeurs seront non seulement issus de ladite faculté, mais membres de la corporation et le plus souvent, membres de l'association professionnelle.

3. Comment s'étonner dans ce cas que la structure des programmes ait constamment été orientée vers la construction des compétences d'exercice plutôt que vers le développement du champ du savoir ? Comment s'étonner que la faculté ait eu si peu à dire pour corriger la pratique professionnelle ?

Comment s'étonner que la fonction pédagogique serve encore de [101] réservoir de main-d'œuvre gratuite à des professionnels qui facturent ensuite le ministère pour des services dispensés par leurs étudiants ?

4. Cette multitude de planifications sectorielles que réalisent les corporations professionnelles dans les facultés fonctionne selon le système suivant :

- \* la corporation donne le droit d'exercer la profession ;
- \* il faut le droit d'exercer pour enseigner, évaluer, noter, diplômer, encadrer et administrer à la faculté ;
- \* la faculté dispense les enseignements aux fins de l'obtention du droit d'exercice dispensé par la corporation ;
- \* la faculté réalise l'essentiel de la recherche nécessaire à l'évolution de la pratique de la profession ;
- \* les décideurs du système intra-faculté sont tous membres de la corporation ; de plus, ils <sup>52</sup> ont été ou seront, dans de très nombreux cas, cadres de la corporation ou encore de l'association professionnelle.

---

<sup>52</sup> Les nombreuses études de Guy Bouthillier sur les avocats et les juges au Québec révèlent bien ce phénomène. Des études similaires sur de nombreuses corporations traditionnelles ne manqueraient pas d'être révélatrices de phénomènes semblables.



Ces planifications sectorielles ont un impact sur :

- \* le nombre des admis à la faculté ;
- \* les critères et le mode d'admission à la faculté ;
- \* le nombre des reçus à la profession <sup>53</sup> ;
- \* les critères et le mode d'admission à la corporation ;
- \* les objectifs et le contenu des programmes d'enseignement <sup>54</sup> ;
- \* les objectifs et les programmes de recherche ;

donc :

l'orientation de l'enseignement (et partant, de la pratique),  
l'orientation du développement des savoirs et de leur utilisation.

### *e) les Centres de Recherche privés et publics*

1. Ces centres réalisent des travaux de recherches prescriptives, par le biais des commandites et consultations pour les divers agents sociaux et économiques.

2. Leur main-d'oeuvre principale vient de l'université, ou s'y trouve encore (lorsque l'on redistribue les contrats en sous-contrats) : le caractère technique de la formation du chercheur et l'orientation politique de cette formation importent au centre. Aussi ne s'étonne-t-on pas de retrouver ici encore le système « corporation-faculté » défini ci-haut.

[102]

3. Un autre système planificateur agit cependant : les cadres des centres de recherche deviennent décideurs au sein des organismes prestataires des gratifications professionnelles : ils participent aux jurys de thèse, aux jurys de comités attribuant bourses de perfectionnement, bourses de travail libre, subventions de recherche... si bien que le

---

<sup>53</sup> Donc sur le taux de rémunération si la demande de services professionnels ne diminue pas.

<sup>54</sup> Rappelons-nous « l'affaire sciences juridiques » à l'UQÀM.

chercheur non-conformiste <sup>55</sup> a le devoir de l'autocensure lors de la conception et de la rédaction de ses demandes de subventions et bourses ainsi que l'obligation de la prudente conformité aux intérêts et conceptions d'un jury dont il ne connaît pas nommément les membres mais dont il n'ignore pas le profil par l'expérience décevante de ses premières demandes de subvention.

4. De plus, ces « cadres de la recherche » se retrouvent à la tête des organismes distribuant les subventions <sup>56</sup> lorsqu'ils ne sont pas appelés comme consultants à réaliser le même travail par la bande : définir les politiques et critères de subvention.

5. Lorsque l'on sait que l'Université compte à 90% sur les arrivages extérieurs pour la recherche, on comprend l'importance de cette autre forme de planification dont les effets sont :

- \* le choix des sujets étudiés ;
- \* le choix des approches ;
- \* le choix des chercheurs ;
- \* la distribution des argents par discipline, université et région ;
- \* l'insertion de la recherche dans l'enseignement et ainsi l'orientation de l'enseignement.

### *f) les ministères et entreprises privées et publiques*

1. À l'instar des centres de recherche, les ministères et entreprises privées et publiques recrutent une partie importante de leur main-d'œuvre à l'Université : presque tous leurs cadres supérieurs et leurs professionnels ont une formation universitaire. Ils font aussi appel à des universitaires comme consultants.

2. Ces organismes distribuent des contrats de recherche, des commandites, des bourses de recherche et de stages ; ils tentent aussi d'organiser des rencontres entre leurs propres chercheurs et les

---

<sup>55</sup> Entendons par là la conception que le chercheur se fait de l'insertion sociale de sa recherche, de même que la socialisation-acculturation du chercheur lui faisant concevoir de façon spécifique les objectifs, méthodes et sujets de ses travaux.

<sup>56</sup> Tels que le Conseil des Arts, le Conseil national de la Recherche.

universitaires professeurs et chercheurs (on pense ici aux services de recherche des ministères, aux fondations privées etc.).

Par la demande de main d'œuvre, ces ministères et entreprises exercent une action planificatrice informelle de type « feed-back » et [103] par les investissements de recherche auprès des universités, leur action planificatrice en devient une de génération sélective d'intrants dans un système (l'université) qui les transforme en extrants que l'on veut fonctionnels. <sup>57</sup>

4. Les investissements de planification ne sont pas que monétaires : des hommes des ministères et entreprises siègent sur les conseils d'administration d'universités, sur les conseils scientifiques, jurys-maison d'attribution de bourses et subventions.

5. Ici encore l'Université apparaît comme plus planifiée que planificatrice.

6. Notons enfin que d'autres organismes gouvernementaux ne se sont pas explicitement occupé de planification universitaire mais pourraient accompagner ceux que nous venons de décrire ; il s'agirait de l'Office de Planification et de Développement du Québec, de la Direction générale de la Planification du ministère de l'Éducation, au Bureau des sous-ministres de ce ministère, aux Comités interministériels du Conseil exécutif, aux directions générales de la planification des différents ministères et entreprises publiques...

## L'a-planification planificatrice

Dans un tel dédale d'interventions planificatrices on comprend la volonté gouvernementale et du Conseil des universités de rationaliser la planification des universités.

Cette opération qui n'a connu à ce jour qu'un succès très mitigé <sup>58</sup> comprenait deux étapes principales : la prise en charge de toutes les

---

<sup>57</sup> La lecture des politiques générales de la réforme Després est fort éclairante à ce sujet, particulièrement les politiques générales de recherche et de planification.

<sup>58</sup> cf. *Syndicalisme et Pouvoir à l'Université*, pp. 107-127.

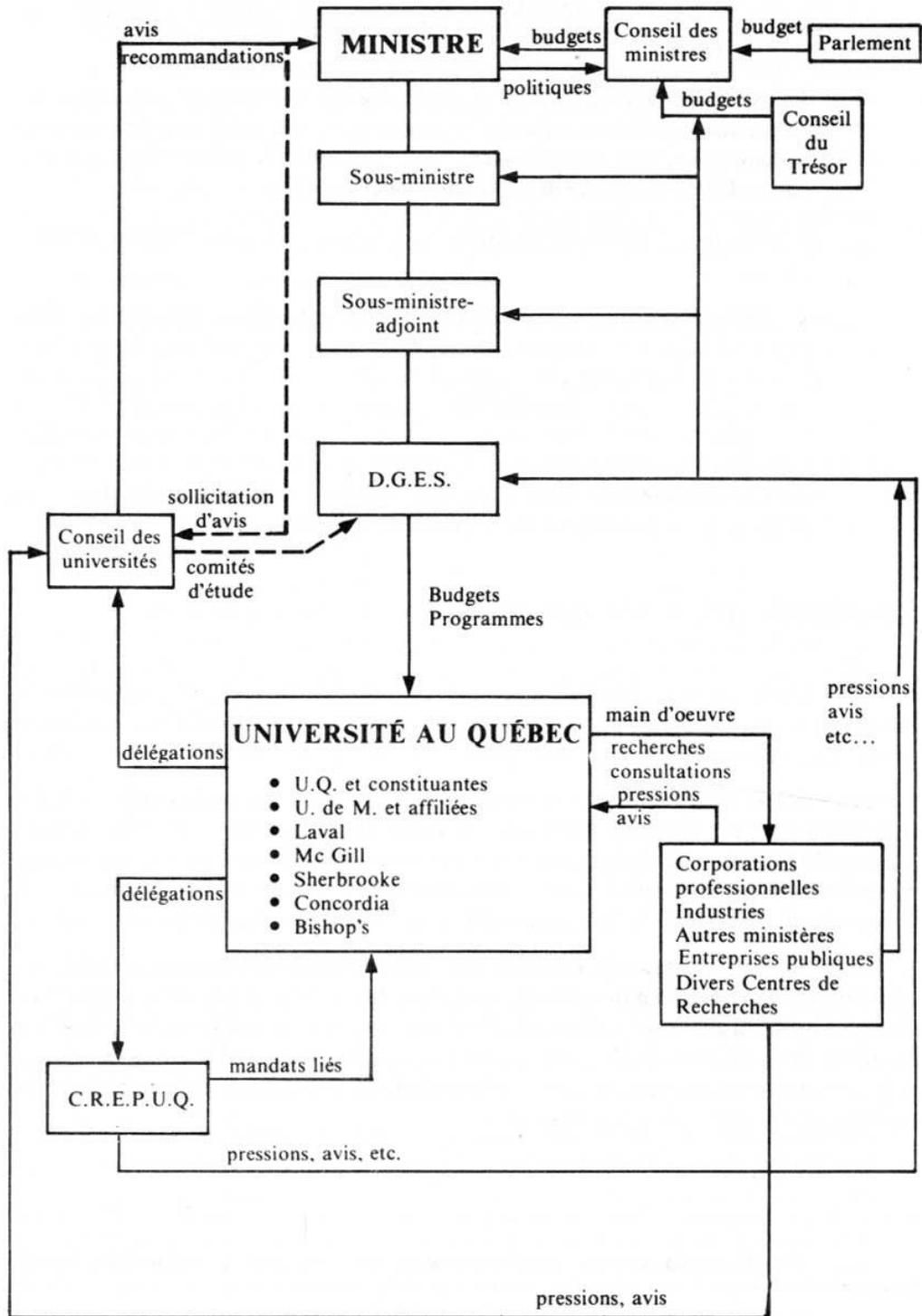
constituantes de l'Université du Québec par son président M. Després et ses politiques générales et opérationnelles et l'implantation dans toutes les universités, à l'exemple de l'UQ . de la Rationalisation des Choix budgétaires.

On voulait ainsi en arriver à pré-déterminer les intrants et extrants du système. Or la résistance du milieu (syndicats de professeurs et cadres universitaires habitués au vieux système d'allocation des ressources) jointe à la mise en évidence de la non-scientificité d'un système qui se prétendait rationnel et neutre et à la complexité technique de son implantation, ont différé l'implantation du système et en ont réduit ses objectifs.

[104]

**Organigramme :**

**Le dédale des interventions planificatrices**



[105]

Il reste donc un ensemble de convergences planificatrices du monde entourant l'université auxquelles s'ajoutent les innombrables efforts de planification internes à l'université.<sup>59</sup>

En fait la planification de l'université n'est pas formelle et manifeste mais existe en tant que système planificateur où chacun des intervenants tente de trouver son compte à travers le fonctionnement du système universitaire et les contradictions et incohérences de ses productions. C'est ce système que nous allons maintenant décrire.

### *a) le système planificateur*

Dans le système planificateur de l'enseignement supérieur la place et la fonction les plus difficiles à conférer sont celles de l'étudiant et de la population en général.

Le premier n'existe qu'en tant que faire valoir et unité comptable du système planificateur tandis que la seconde en est totalement absente.

Le système planificateur comprend l'institution-objet de planification, les intervenants-planificateurs décrits ci-dessus, les intrants nécessaires à l'institution, les extrants produits par l'institution et la clientèle étudiante.

Cette « clientèle » qui n'intervient aucunement dans la planification, est parfois intrant de planification (lorsque l'on considère le système universitaire comme producteur de main-d'œuvre), les étudiants sont d'abord des unités comptables pour fins de permanence des programmes et de reconduction des subventions.

---

<sup>59</sup> On recenserait à l'UQAM dans une liste non exhaustive : un bureau d'études, un bureau de planification, un autre bureau de planification dans la direction générale du Nouveau Campus, des adjoints-chargés d'études auprès des recteurs, vice-recteurs, doyens, vice-doyens, registraire, secrétaire général, etc... en notant que la plupart de ces services ont un correspondant au Siège social de l'UQ.

### ***b) les intrants de planification***

Les intrants de planification de l'enseignement sont essentiellement les frais de scolarité des étudiants (environ 20% des frais d'enseignement) et les subventions gouvernementales.

Les intrants de recherche varient en proportion selon la discipline de recherche, donc la mission que s'est « donnée » l'université, mais sont essentiellement le fruit de subventions gouvernementales de trois sources : les subventions de la D.G.E.S., les subventions et bourses des Conseils scientifiques, et les subventions payées par des ministères pour des recherches spécialisées ou commanditées.

Parmi les intrants de recherche on doit aussi considérer une faible part générée par des transferts à même d'autres fonctions du budget de l'université [106] ainsi que les subventions d'entreprises privées et de compagnies ; le volume de cette dernière part d'intrants varie selon le champ scientifique, mais surtout l'institution. <sup>60</sup>

Les autres intrants de planification universitaire sont (les salaires et matériaux étant déjà comptabilisés dans les sommes décrites ci-dessus) les pressions des intervenants décrits dans la première partie et les gens que ces intervenants délèguent dans les comités de l'institution et les comités des autres intervenants aux fins d'orienter les décisions de production (volume, qualité, mode de production, etc....) qui seront prises.

### ***c) les extrants de planification***

Ces extrants sont des décisions concernant les productions de recherches, les productions d'enseignement et la gestion de l'institution.

Les productions d'enseignement et de recherche se veulent, à ce jour, conformes aux pressions et investissements des intervenants c'est-

---

<sup>60</sup> La comparaison de Mc Gill et de l'UQAM au titre de ces revenus édifierait plus d'un observateur : or il n'est pas suffisamment tenu compte de cette disproportion lorsque les ministères et organismes publics financent la recherche universitaire.

à-dire déterminés en fonction du marché du travail (l'utilisation de la main-d'oeuvre) et du marché de la recherche (l'utilisation des découvertes). Le savoir, selon ce système, n'est pas un bien qui, de droit, doit être accessible à tous et que tous doivent tenter de développer mais plutôt un intrant qui doit être réinvesti sous forme de main-d'oeuvre dans les compagnies et ministères, et sous forme de trouvailles dans les systèmes de production.

Le savoir n'a pas, dans ce contexte, de valeur autre que son réinvestissement dans les systèmes de production ; voilà pourquoi l'enseignement et la recherche qui ne sont pas asservis à ce système ont tout à craindre pour leur survie.

La gestion de l'institution est le troisième extrant du système : il s'agit du mode de relations de travail, de la forme de financement, du processus décisionnel interne et de la répartition des intrants en fonction des extrants que l'institution souhaite produire.

Cette gestion est un extrant car elle est générée par le système planificateur, téléguidée par les intervenants et conçue comme objectif de planification <sup>61</sup>.

#### *d) l'institution*

L'institution objet de convergence des nombreuses interventions planificatrices devient une « boîte noire » de transformation des intrants (argent, [107] pressions) en extrants (main-d'oeuvre, trouvailles et gestion) en conformité avec les intérêts et contraintes des intervenants. Le rôle de l'institution est d'optimiser le rendement de la « boîte noire ».

Nul ne peut faire grief aux gestionnaires des deniers publics d'en maximiser le rendement lorsque ce n'est pas aux dépens des salariés de l'institution ; en revanche, par cette optimisation de rendement, disparaît l'autonomie relative des chercheurs (capacité de s'attacher à des champs de recherches qui sont vus par les intervenants comme non-

---

<sup>61</sup> C'est-à-dire qu'elle est souhaitée fonctionnelle laissant à l'institution une apparence libérale mais imposant un cadre strict de détermination des productions.

fonctionnels) ; les pressions d'optimisation font disparaître dans la recherche et l'enseignement le sens critique, la capacité de globaliser-relativiser, de remettre en cause : l'institution vend à des consommateurs (compagnies et ministères) des produits (trouvailles et étudiants-formés) conjoncturellement standardisés, mais dont la fonctionnalité n'est peut-être que temporaire car les critères d'évaluation des produits ne varient-ils pas selon les crises auxquelles font face leurs consommateurs ?

### *e) orientation de la planification et intérêt général*

Tous les intervenants (des hauts-fonctionnaires aux leaders de corporations professionnelles) se réclament de l'intérêt général pour justifier leur action : en cela, ils ne diffèrent pas de l'ensemble des groupes de pression.

Il se trouve en fait que les règles informelles de notre système administratif font définir l'intérêt général par le gouvernement élu de la population sur la base d'un programme politique explicite et compréhensible. L'administration publique doit ensuite appliquer les politiques du gouvernement, c'est-à-dire « réaliser l'intérêt général ». Il appartient enfin aux universités de se comporter comme les administrations publiques<sup>62</sup>. La réalité échappe à la théorie démocratique à plusieurs égards : les partis politiques n'ont pas de politique universitaire et celle-ci compte pour peu dans la politique nationale, la population n'élit pas les partis en fonction de leur politique universitaire.

Les gouvernements (en termes de parti au pouvoir) n'ont pas eu de projet universitaire, ce qui laisse toute la marge de manœuvre possible aux hauts-fonctionnaires du ministère et des universités et aux autres intervenants du système « planificateur » pour définir un intérêt général résultant de leurs affrontements.

L'intérêt général est donc une résultante de la « planification », plutôt qu'un projet opérationnalisé représentant une conception du rôle

---

<sup>62</sup> L'UQ étant propriété d'État et les autres universités étant subventionnées, bien que privées, à plus de 80% par le gouvernement.

de l'université dans la société ; cette conception existe actuellement mais elle est imposée aux professeurs et chercheurs de façon informelle par l'imposition de la multitude des petites décisions planificatrices.

Comment pourrait-on alors soutenir que la planification sert l'intérêt général de la population ? C'est elle justement qui est la grande absente du [108] processus planificateur, pourtant n'est-elle pas l'unique <sup>63</sup> trésorière de l'institution ?

Les professeurs et chercheurs (hormis le club sélect de bonzes de faction dans les jurys de bourses et subventions, qui s'échangent les chaises et gratifications avec une loyauté à toute épreuve) sont complètement absents des décisions de planification. Leur participation aux organismes intra-universitaires, lorsqu'elle n'est pas minoritaire, est consultative et, dans les deux cas, purement symbolique.

Quant aux étudiants, ils sont exclus du monde de la planification, considérés comme clientèle transitoire et non-compétente (i.e. à former), l'institution attend d'eux qu'ils reçoivent en tant qu'extrants la rétribution que leur aura valu leur patience et leur résignation.

L'orientation de la planification universitaire n'échappe pas aux règles du pouvoir dans la société : au nom de l'intérêt général, ceux qui sont informés, présents dans le réseau décisionnel et économiquement puissants mettent au service de leurs intérêts l'instrument qu'ils se sont appropriés.

Pendant ce temps, l'université a remplacé l'acquisition du savoir par la formation de la main-d'oeuvre et le développement de nouveaux champs de recherche par la « commercialisation des trouvailles. »

---

<sup>63</sup> En effet la population, en plus de payer les taxes et impôts, absorbe aussi les hausses de coût des produits que répercute la « générosité » scientifique des entreprises privées.

[109]

Deuxième partie  
*Planification universitaire*

## Chapitre 3

---

# “Les mandats secrets de la CREPUQ et l’avenir des universités.” \*

Mario DUMAIS  
Département de Service social  
Université de Sherbrooke

[Retour à la table des matières](#)

Que laissent présager pour l’avenir des universités les mandats secrets de la Conférence des Recteurs et Principaux des Universités du Québec ? Ma réponse à cette question comporte deux volets : d’abord ce que l’on peut en conclure quant au futur de l’institution universitaire comme telle et les leçons que nous pouvons en tirer pour notre action syndicale.

### La nature de l’Université

S’interroger sur l’avenir des universités exige que l’on examine quel fut leur passé et quel est leur présent et que l’on comprenne les relations qu’entretiennent l’Université et la société.

---

\* Notes qui résument et prolongent le contenu d’une intervention de l’auteur lors du colloque qui eut lieu à l’Université de Montréal jeudi le 18 novembre 1976.

### *1. l'Université, appareil idéologique d'État*

Afin d'éviter que les arbres ne nous empêchent de voir la forêt, nous examinerons d'abord « le fait central » quant aux relations qui s'établissent entre l'Université et la société, et nous tenterons ensuite d'esquisser l'évolution que connaît l'Université à l'intérieur de ce cadre.

Dans toute société de classe, l'état est un instrument au service de la classe dominante,<sup>64</sup> et il en va de même pour les appareils idéologiques d'état<sup>65</sup>.

[110]

Depuis qu'existent des universités au Québec et au Canada, la société est dominée par le mode de production capitaliste. Par conséquent, conformément à ces postulats, on peut dire que le système scolaire en général est capitaliste de même que les universités qui en font partie. Cependant, il faut se garder d'interrompre l'analyse à ce niveau de généralité. Une tentative de la prolonger vers le concret, le spécifique, doit au moins distinguer les situations où le courant dominant de la bourgeoisie est de type fasciste de celles où le courant dominant est de type libéral, ce qui est notre cas. En effet, la prédominance de l'une ou l'autre politique au sein de la bourgeoisie aura des conséquences directes et profondes sur le système scolaire.

Le mandat général du système scolaire est d'agir en vue de produire une force de travail munie des éléments essentiels à son intégration

---

<sup>64</sup> Soutenir que l'État est un instrument au service de la classe dominante n'implique aucunement que l'on exclut la possibilité qu'il adopte des mesures favorables à des secteurs opprimés de la population. En effet, pour servir les intérêts généraux de la classe dominante, l'État doit être en mesure d'intervenir par certaines réformes (qui devront être les moins onéreuses possibles pour la bourgeoisie et ne pas remettre en question le système) afin que, face à la pression populaire, il corrige partiellement les effets les plus criants de l'exploitation capitaliste.

<sup>65</sup> Althusser, Louis : « [Idéologies et appareils idéologiques d'État](#) », in *La Pensée*. 8 (1970), pp. 3-33.

« harmonieuse » au sein de la société capitaliste, et que l'on peut regrouper en savoir faire (habilités différenciées rendues nécessaires par l'état des forces productives) et savoir penser (c'est-à-dire savoir obéir ou savoir commander).

Aux yeux de la classe dominante, le système scolaire réalisera ces objectifs d'une manière satisfaisante s'il sait s'adapter aux évolutions des besoins du marché de la force de travail et à la conjoncture de la lutte idéologique et s'il maintient à un niveau acceptable les coûts qu'implique son fonctionnement. À l'intérieur du système scolaire, le réseau universitaire se distingue parce que son rôle d'enseignement vise la formation de ceux qui, dans la hiérarchie selon laquelle est structurée la main-d'oeuvre d'une société, occupent les postes supérieurs et parce que, en plus de son rôle d'enseignement, la recherche y occupe une place importante.

Évidemment, la traditionnelle « autonomie universitaire », son relatif retard à mettre ses horloges à l'heure de celles de la société, ont longtemps fait illusion. Les critiques traditionnelles de l'Université se hasardaient tout au plus à la qualifier de « tour d'ivoire ». En réalité, si l'Université était isolée, coupée des réalités sociales, c'était avant tout qu'elle était coupée des aspirations populaires, des préoccupations de l'ensemble des couches opprimées de la société. Plusieurs évidences pourraient être apportées à l'appui de ce point de vue, n'en mentionnons qu'une, assez significative à notre avis. Le Québec est le principal producteur d'amiante de tous les pays capitalistes. Ses mines sont en exploitation depuis cent ans. Les mineurs d'amiante ont fait une grève très dure et qui a eu une répercussion sur toute la société québécoise en 1949. Vingt-cinq ans plus tard, la Confédération des Syndicats nationaux et les mineurs de l'amiante ont dû faire appel à une équipe de médecins New-Yorkais pour étudier leur état de santé, la seule équipe ayant une expertise en ce domaine au Québec, celle de l'Université McGill s'étant disqualifiée à leurs yeux pour avoir reçu indirectement des fonds de l'Association des Mines d'Amiante du Québec.

## *2. Université et capitalisme monopoliste d'État*

Dans le passé, les administrations universitaires jouissaient d'une autonomie administrative et financière face à l'État beaucoup plus considérable [111] que ce n'est le cas aujourd'hui. De plus, dans le cas particulier des universités francophones, le compromis historique réalisé par le conquérant britannique avec les propriétaires fonciers et le haut clergé francophone comprenait, entre autres, un accord tacite laissant au clergé la mainmise sur le système scolaire, y compris les universités.

En dépit du fait que les idéologies véhiculées à cette époque par les universités étaient fortement teintées d'obscurantisme religieux <sup>66</sup>, leur défense inconditionnelle de l'ordre établi et de l'autorité en faisaient quand même de bons serviteurs de la classe dominante au sein de la société capitaliste.

D'autre part, l'existence d'universités anglophones, plus modernistes que les francophones, pouvait pallier aux déficiences de celles-ci pour réaliser l'objectif de formation des cadres supérieurs des entreprises. D'autant plus que l'activité économique étant principalement soumise au contrôle du capital anglo-canadien ou américain, il était tout naturel qu'il complète son équipe de cadres supérieurs en ajoutant à ceux venus de l'extérieur des effectifs supplémentaires recrutés dans les universités anglophones.

Cependant, l'évolution de l'économie capitaliste, ici comme ailleurs, transforme continuellement la vie sociale. En particulier, eu égard aux aspects socio-économiques, on assiste au passage du capitalisme classique au capitalisme des monopoles simples d'abord et

---

<sup>66</sup> On peut encore aujourd'hui retrouver des survivances de ce phénomène. Ainsi, à l'Université de Sherbrooke, institution veille d'à peine 25 ans, on retrouve dans les statuts ce qui suit : « Tous les professeurs sont tenus...  
3) d'ouvrir (SIC) le premier cours de la journée par une prière approuvée » et si un professeur :  
« enseigne une doctrine peu sûre, il peut être suspendu de sa fonction pour quelque temps ».

au capitalisme monopoliste d'État <sup>67</sup> ensuite, pendant que les forces productives se développent sous l'impact de la révolution scientifique <sup>68</sup>, caractérisé principalement par l'implantation de l'automatisation. C'est au moment de la deuxième guerre mondiale que cette évolution devient une caractéristique dominante de la vie sociale.

Il résulte de ces événements que la fraction dominante de la bourgeoisie, l'oligarchie financière, confisque d'une manière de plus en plus évidente l'activité de l'État à son profit. Ensuite, l'État est appelé à intervenir d'une manière soutenue dans la vie économique et sociale, y compris dans le domaine de l'éducation. Enfin, la structure de qualification exigée de la main-d'oeuvre évolue dans une direction qui nécessite un contingent de plus en plus nombreux de main-d'oeuvre qualifiée (techniciens, ingénieurs, cadres, spécialistes des sciences humaines, etc.).

[112]

La réforme scolaire qu'amena la révolution tranquille correspondait à une adaptation nécessaire et trop longtemps retardée du système d'éducation en vue de satisfaire ces besoins. Au sein des universités l'évolution esquissée ci-haut s'est traduite par un accroissement substantiel des effectifs étudiants (les effectifs étudiants plein temps dans les universités canadiennes passent de 62,643 en 1952-53 à 315,722 en 1970-71), des effectifs en personnel (enseignant ou autres), de la part du financement émanant de l'État. L'éducation permanente et les activités de recyclage prennent une ampleur nouvelle. On assiste de plus à une modernisation du savoir véhiculé, de même qu'à la montée de toute une famille de nouvelles disciplines.

Cette évolution nous fait assister au recul du pouvoir clérical au sein des universités, pouvoir qui est remplacé par une intervention de plus en plus marquée de la part du gouvernement dans les affaires universitaires. La création de l'Université du Québec a constitué une étape importante dans cette voie. Elle permettait au gouvernement de contrôler via cette institution une part croissante de l'activité

---

<sup>67</sup> Voir, entre autres : Boccara, Paul, *Étude sur le capitalisme monopoliste d'État, sa crise et son issue*. Collection Économie et Politique, Éd. Sociales, Paris, 1973.

<sup>68</sup> Voir, entre autres : Richta, Rodovan, *La Civilisation du carrefour*. Éd. Anthropos, Paris, 1969.

universitaire, et de forcer les universités dites traditionnelles à s'intégrer de plus en plus étroitement à ce vaste plan de contrôle.

## L'avenir de l'action syndicale

Cette mainmise de l'État et des groupes qu'il représente sur les universités mit peu de temps à crever l'illusion idéologique d'une « communauté universitaire » et allait vaincre l'individualisme séculaire des professeurs. Le recours à l'action collective se révéla une nécessité à deux fins : d'abord lutter contre la détérioration des conditions de travail de l'ensemble des professeurs et ensuite assurer droit de cité chez ceux-ci à un courant naissant d'opposition de plus en plus radicale à l'ordre social existant.

Il ne faut pas minimiser le deuxième objectif du combat syndical, car la menace qui pèse sur les intellectuels progressistes n'est pas chimérique. En effet, n'est-ce pas le président de la Chambre de Commerce américaine lui-même dans un discours prononcé devant le 47<sup>e</sup> Congrès de la Chambre de Commerce du Canada, qui proposait la formation d'une élite intellectuelle pro-capitaliste. Selon ce conférencier, « le terrain est prêt, tout ce dont il a besoin en ce moment c'est de l'eau, de l'engrais (entendons des \$) et une certaine protection contre les prédateurs ». Le mot est lâché. Ceux qui critiquent l'ordre social sont des prédateurs. L'éditeur de La Presse, Roger Lemelin, dans son éditorial de première page à la veille des élections (le 13 novembre 1976), allait le reprendre à son compte. Il reproche entre autres à Monsieur Bourassa d'avoir négligé de proclamer durant la campagne « ses lignes de force », en particulier

le ferme plan d'attaque qu'il pourrait nourrir pour mater les prédateurs qui sapent sans arrêt notre ordre social, nos institutions et nos libertés au Québec.

[113]

Le patronat universitaire a été surpris que des professeurs d'université réussissent à s'unir dans l'action syndicale. Pas plus à Laval cette année qu'à l'UQAM en 1971 il ne croyait que le professeur recourrait à la grève. Habitué à ses techniques de gestion traditionnelle,

il n'était pas prêt à faire face à une action syndicale conséquente. À l'UQAM, en 1971, des précédents ont été créés dont il veut à tout prix empêcher la généralisation. C'est par la concertation patronale à laquelle il a recouru qu'il pense y parvenir et par l'utilisation consciente du rapport de force. L'illusion traditionnelle de la « communauté universitaire » a longtemps empêché de concevoir les relations entre professeurs et employeurs dans l'Université comme se situant dans le cadre d'un rapport de force, comme c'est le cas entre tous les groupes de salariés et leurs employeurs. L'utilisation de la coercition serait une faillite dans le milieu universitaire, constat d'incapacité d'en venir à une entente par un fructueux dialogue entre deux partenaires éclairés et raisonnables.

Si certains parmi nous vivent encore de cette illusion, les publications des mandats de la CREPUQ nous apportent à tout le moins la preuve formelle que le patronat universitaire ne vit pas, quant à lui, dans cette illusion. N'y trouve-t-on pas en effet l'aveu suivant :

si, par contre, pour des raisons dictées par la situation du rapport de force, il devient nécessaire d'envisager des concessions plus fortes,..<sup>69</sup>

Devant la concertation patronale qui ira sans aucun doute en s'intensifiant, et devant l'utilisation systématique et planifiée du rapport de force, la réplique syndicale devra elle aussi être le fruit d'une concertation de plus en plus intense. Dispersées, les forces syndicales seront taillées en pièces par un interlocuteur de plus en plus aguerri et concerté. Il est bien évident que les administrations universitaires utilisent d'une manière de plus en plus systématique les groupes les plus faibles parmi nous pour imposer des précédents qu'ils tenteront de généraliser.

De nombreux obstacles se dressent sur la route qui mène à l'unification de nos forces entre autre l'inégal développement de la conscience syndicale suivant les clivages disciplinaires, institutionnels, régionaux, ethniques, pour n'en mentionner que quelques-uns. De plus, la différence des affiliations syndicales en milieu universitaire constitue une difficulté considérable.

---

<sup>69</sup> FAPUQ *Information*, vol. 2, no 5, page 10.

Mais la concertation entre les syndicats de professeurs aura lieu, que nous la voulions ou non parce que la partie patronale nous l'impose. Il ne nous reste plus qu'à trouver le meilleur moyen d'y parvenir.

[114]

[115]

Deuxième partie  
*Planification universitaire*

## Chapitre 4

---

# “Remarques sur le document de la CREPUQ.”

Jean-Paul BRODEUR  
Département de Philosophie  
Université du Québec à Montréal

### *Introduction*

[Retour à la table des matières](#)

Je me propose dans ce texte d'examiner quelques-uns des aspects du document de la CREPUQ dont les professeurs de l'université Laval sont parvenus à se procurer une copie. Ce document, du moins dans la forme sous laquelle il a été distribué aux professeurs, a pour titre Principes de base devant inspirer les négociations avec le personnel enseignant. La question de savoir quelle est la force institutionnelle véritable de ce document ne peut encore être tranchée définitivement. Certains prétendent qu'il ne s'agit que d'un rapport soumis à un comité de travail et qui n'a pas fait l'objet d'un entérinement par une instance officielle. On ne peut cependant manquer de remarquer la convergence qui existe entre certains des mandats qui sont énoncés dans ce document et la nature des propositions qui ont été déposées aux tables de négociation des diverses universités qui tentent actuellement d'obtenir une convention collective (Laval et diverses constituantes du réseau de l'Université du Québec). C'est pourquoi ce document mérite qu'on l'examine d'un peu près.

Je ne me livrerai pas à un examen détaillé de chacun des mandats contenus dans le document de la CREPUQ afin de tenter d'en déterminer la portée et les conséquences. Je compte plutôt produire quelques remarques sur la façon dont la CREPUQ aborde le problème du type de relation qu'il convient d'établir entre l'université et son corps enseignant. Je me permettrai d'abord de reproduire quelques citations du document de la CREPUQ. Je numérotterai ces citations et en soulignerai certaines expressions :

1. Toutefois l'université demeure et sa mission persiste. (Introduction au document)

[116]

2. Cette mission de l'université s'exprime par des objectifs généraux qui demeurent essentiellement la conversation, la transmission et l'accroissement des connaissances et du savoir. (Introduction au document)

3. Consciente que les négociations porteront assurément sur les conditions de travail et le statut du syndicat, l'université doit aussi prévoir que ce dernier voudra en outre discuter de l'autonomie relative de l'assemblée départementale ou de faculté et de la participation aux organismes administratifs et pédagogiques en vue d'orienter la formulation des grandes politiques institutionnelles. Pour affirmer ses prérogatives et se doter des moyens de s'acquitter de sa mission et ses responsabilités, l'université, dans ce nouveau contexte, devra limiter la reconnaissance du syndicat aux fins prévues au Code du Travail, c'est-à-dire ne pas lui permettre légalement et théoriquement de pénétrer les structures officielles. Certes la participation et la consultation des professeurs continuera d'exister, mais en dehors de la convention collective et par le truchement des organismes habituels. La distinction s'établira entre le corps professoral et le syndicat, le premier étant constitué de professionnels comme antérieurement, alors que le second, limité à la négociation des conditions de travail, regroupera des professeurs défendant leurs intérêts propres. L'avenir révélera dans quelle mesure cette distinction est possible ou chimérique. (Introduction au document)

4. À l'égard de cette exigence (la qualité du savoir), aucun compromis n'est possible et l'université par ses autorités administratives en est garante ; elle doit préserver cette qualité de toute atteinte préjudiciable. (Introduction au document)

5. Il importe d'éviter que la structure syndicale pénètre la structure universitaire. (La Reconnaissance syndicale)

6. L'université s'engage à libérer l'équivalent d'un demi-professeur plein-temps pour les 500 premiers membres de l'unité de négociation et l'équivalent d'un demi-professeur plein-temps par tranche complète suivante de 500 salariés. (Liberté d'Action syndicale)

7. Le droit d'embauche est une prérogative patronale, laquelle appartient exclusivement à l'université. (L'Embauche)

8. Il est recommandé qu'une évaluation systématique et périodique soit faite d'après des critères déterminés par l'université. Quant à la composition du comité d'évaluation, la position traditionnelle veut que les enseignants soient évalués par leurs pairs que l'on considère les plus aptes à faire un tel travail. Cependant, si l'on considère l'évaluation comme un instrument de gestion de l'administration universitaire, il devient paradoxal et source de nombreuses complications de [117] faire exercer cette fonction par un groupe composé majoritairement de syndiqués.

C'est pourquoi il est recommandé que le comité d'évaluation soit majoritairement ou paritairement composé de représentants de l'université, de l'employeur, donc,... (L'Évaluation)

***Du pouvoir : qu'il est occulté par l'idée.  
Du savoir : qu'il est dévalué par l'intérêt.***

Le but que poursuit le groupe de travail de la CREPUQ apparaît clairement dans la citation 5, qui reprend une préoccupation qui s'énonce déjà dans l'Introduction du document (citation 3) : il s'agit d'éviter que la structure syndicale pénètre la structure universitaire. La récurrence de ce thème n'est cependant pas ce qui constitue le dénominateur des passages, très divers, du document que nous avons reproduits. Le trait commun de nos citations tient dans les occurrences qu'elles contiennent du terme « Université ». Une lecture attentive de ces passages nous enseigne que dans ses diverses occurrences le terme d'université est loin d'avoir le même sens et de référer à la même réalité. Manifestement cette université dont on affirme que la mission est de produire et de transmettre un savoir de niveau élevé n'est pas celle qui réclame l'exclusivité des pouvoirs d'embauche (citation 7) ou qui s'engage à libérer un demi-professeur pour qu'il remplisse des charges syndicales. L'université apparaît dans le premier cas comme un « idéal » dont la réalisation appartient de façon privilégiée aux professeurs et aux étudiants alors que dans le second cas l'université se

définit comme pouvoir patronal « en excluant » le couple professeurs/étudiants (« Le droit d'embauche est une prérogative patronale, laquelle appartient exclusivement à l'université » (citation 7)). Il faut insister sur le fait que cette université à laquelle se réfère un administrateur lorsqu'il affirme que sa mission est de produire et de transmettre le savoir est de nature essentiellement « abstraite » et constitue ce que nous avons appelé un idéal ou une idée régulatrice. La réalité concrète de cette université qui produit et transmet le savoir est en effet constituée par la relation pédagogique qui s'établit entre des enseignants et des enseignés. Lorsqu'un administrateur parle au nom de cette université de chercheurs et d'étudiants, on ne peut raisonnablement penser qu'il le fait au nom propre des chercheurs et des étudiants eux-mêmes, qui ont, P« université » le déplore assez, leurs porte-parole respectifs. Lorsqu'il se réfère à la mission de l'université à l'égard du savoir, l'administrateur parle donc au nom d'une université idéale, constituée de professeurs et d'étudiants abstraits.

Que dit maintenant l'administrateur lorsqu'il se réfère à l'enseignant dans cette université idéale ? Il nous apprend à distinguer, d'une manière dont il ne sait pas encore si elle est possible ou chimérique (citation 3), entre l'enseignant en tant qu'il appartient à un « corps professoral » qui poursuit des finalités « d'ordre académique » et le salarié qui appartient à un syndicat au sein duquel les enseignants se regroupent pour défendre leurs « intérêts particuliers » (la fin de la citation 3).

[118]

L'« Université » est donc une notion qui jouit d'un double statut : de façon abstraite, elle apparaît comme un idéal académique à réaliser et de façon concrète ou institutionnelle elle se pose comme un pouvoir qui se définit comme partie patronale disposant d'un certain nombre de droits : embauche, attribution de congés, dégrèvements etc. De la même façon, l'enseignant est aussi conçu à la manière d'un hybride : il présente une face honorable en vertu de laquelle il appartient à un corps professoral qui est convié à participer à la réalisation des idéaux académiques et une face contrite en vertu de laquelle il poursuit ses « intérêts particuliers » au sein d'activités syndicales.

Ayant posé ces distinctions, ou opérant avec elles, le texte de la CREPUQ s'efforcera de mener à bien une double entreprise :

1. Réaliser l'assomption du pouvoir administratif patronal au sein de l'université idéale en donnant à son exercice la forme que nécessite la poursuite des finalités naturelles de cette université ;
2. réduire les revendications d'autonomie académique des professeurs à la défense de leurs intérêts particuliers de salariés.

La première opération s'effectue sans trop de difficultés dans des passages du document de la CREPUQ comme ceux que reproduit notre quatrième citation. Dans de tels passages l'université idéale est rien de moins qu'assimilée aux autorités académiques qui se posent comme la garantie de son incarnation. La formule « l'université (idéale) par ses autorités administratives (pouvoir de contrainte effectif) » est à cet égard exemplaire. Elle confère au pouvoir qu'exerce un certain nombre de personnes faillibles avec la part d'arbitraire qui est liée de façon irréductible à l'exercice d'un pouvoir, la forme sublimée d'une caution du savoir. Nous commenterons plus loin la légitimité de cette identification entre l'université idéale et sa figure patronale concrète. Passons maintenant à la seconde des opérations que nous avons brièvement caractérisées dans le paragraphe précédent. Il fera l'objet du prochain développement.

***De l'enseignant : qu'il est produit comme syndiqué  
par ceux-là mêmes qui redoutent l'intrusion  
de la structure syndicale dans la structure universitaire***

L'une des conséquences de la participation telle qu'elle s'est réalisée dans une université comme l'UQAM est la multiplicité des dissociations qu'elle a introduites dans la pratique des enseignants. On peut citer à cet égard le cas éloquent des directeurs de module qui parlent sous des titres divers (en tant que...) selon qu'ils ont pour interlocuteur le Conseil du module, leur assemblée départementale, le doyen du premier cycle et leur groupe-cours. La capacité d'un individu

de cloisonner ses activités et son discours de manière à respecter les différents rôles qu'il est tenu d'assumer tient évidemment de la chimère. Une [119] distinction, même si elle est chimérique, peut cependant se révéler comme un moyen de contrainte efficace pour celui qui possède le pouvoir de la poser. Prenons comme exemple le texte que nous avons produit dans notre huitième citation du document de la CREPUQ. Ce texte porte sur l'évaluation. Que dit-il ? Il nous apprend que la croyance traditionnelle selon laquelle l'enseignant assume son rôle de professeur et de chercheur lorsqu'il participe à l'évaluation de l'un de ses collègues, dont il apprécie la performance académique, est erronée. Comment cela ? Voici : on a soudain fait la découverte que l'évaluation pouvait être considérée « comme un instrument de gestion de l'administration universitaire ». Il devient dès lors « paradoxal et source de nombreuses complications » que l'évaluation soit faite par un groupe d'enseignants, qui siégeaient jusque là sur les comités d'évaluation à titre de personnes les plus qualifiées pour évaluer une performance de nature académique et à qui on enfonce soudainement jusqu'au nez le chapeau de syndiqué. Dans cet exemple se révèle la grande puissance que confère la manipulation d'une distinction aussi abstraite que celle qui tente de dissocier l'enseignant professant de l'enseignant syndiqué, avant tout soucieux de ses « conditions de travail » (citation 3). La distinction que l'on tente d'établir entre la pratique d'un individu — qu'elle soit de nature académique ou de quelque autre nature — et les conditions qui lui sont faites ne peut être que le fruit d'un sophisme provisoire, la pratique d'un individu étant liée de façon inextricable avec ses conditions d'exercice. C'est bien pourquoi il n'est pas un seul aspect de cette pratique dont on ne puisse réduire l'autonomie en arguant soudainement qu'il ressortit davantage à la poursuite syndicale d'intérêts particuliers qu'à l'exercice professoral d'une compétence académique. La détermination du rôle de l'enseignant est une fonction directe de la volonté de la partie patronale de s'approprier comme nouvel instrument de gestion un secteur où ce rôle avait été défini de façon académique. Comme en témoigne l'exemple de l'évaluation, la partie patronale destituera l'enseignant de son rôle de professeur pour lui assigner celui d'un salarié syndiqué, que la poursuite d'intérêts particuliers disqualifie, chaque fois qu'elle désirera récupérer au plan de sa gestion ce qui apparaissait jusqu'alors comme une prérogative autonome du secteur académique. Le raisonnement semble en effet être le suivant. Là où l'université se pose

comme instance patronale, le corps professoral doit être posé — produit—comme corps syndiqué. L'université se pose comme patron pour garantir sa vocation propre (définie de façon universelle). Le corps professoral ne fait, par l'intermédiaire de son syndicat, que défendre ses intérêts particuliers. La vocation propre de l'université doit toujours être privilégiée sur la poursuite d'intérêts particuliers. Le corps professoral doit en conséquence abandonner ses prérogatives académiques partout où l'administration les revendique. Il ne peut en effet résister de façon efficace à cette appropriation qu'en ayant recours à des mesures d'ordre syndical (inclusion de certains articles dans une convention collective). Or ce geste est en lui-même la preuve éclatante du bien-fondé de la revendication patronale puisqu'il se réduit à affirmer le primat de l'intérêt particulier d'un corps universitaire sur la mission propre de l'université elle-même. Il suffit donc à l'université de produire la riposte syndicale pour s'estimer autorisée à la combattre.

[120]

***Des administrations universitaires :  
quelles s'attribuent le monopole de la détermination  
des finalités honorables que peut poursuivre l'Université***

Tel est le résultat auquel nous conduisent les analyses précédentes et dont la lecture du document de la CREPUQ ne peut manquer de nous convaincre. Il semble en effet que la seule riposte efficace à la concertation patronale, telle que le manifeste par exemple la « réforme Després », réside dans une concertation syndicale. Or le postulat sur lequel repose tout le document de la CREPUQ tient dans la réduction du syndicalisme universitaire à une forme particulièrement déplorable de corporatisme. On ne s'explique pas autrement la terreur des administrations que la structure syndicale pénètre la structure universitaire. Cette réduction soulève deux questions. La première de ces questions est de savoir si le syndicalisme peut être légitimement réduit à cet investissement de la vocation universelle de l'université par des intérêts particuliers et sectaires. Il faut se garder de répondre à cette question par des proclamations bien-pensantes sur le privilège exclusif qui serait accordé par les revendications syndicales à « la qualité de la recherche et de l'enseignement ». Comme tout autre corps

professionnel, les professeurs d'université ont le souci de leurs conditions concrètes de travail. On aurait cependant mauvaise grâce à ne pas remarquer que la place qui est faite dans les revendications des professeurs qui sont en grève, au moment de la rédaction de cet article, la question salariale est pour le moins assez restreinte. Ce trait suffit à lui seul à démarquer le syndicalisme universitaire de la plupart des formes de corporatisme. Quels que soient les avantages que recherchent les professeurs par leurs grèves, ceux-ci sont loin d'être de nature exclusivement matérielle.

La seconde question que pose la réduction du syndicalisme universitaire à un certain corporatisme concerne plutôt les réducteurs que leurs objets. Cette identification que pratiquent les administrations universitaires entre les finalités qu'elles affirment poursuivre, les finalités qu'elles poursuivent effectivement et les finalités traditionnellement attribuées à l'université (production et transmission du savoir) peut-elle être effectuée sans distance ? Nous consacrerons la prochaine section de ce texte à faire état de notre scepticisme à cet égard.

Avant cependant d'exprimer ce scepticisme, nous aimerions apporter une rectification à une interprétation rituelle du conflit actuel qui divise les administrations universitaires et leur corps professoral respectif. Cette interprétation voit dans le conflit actuel l'affrontement de deux conceptions de l'université. À la lumière des analyses qui précèdent, ce conflit apparaît beaucoup plus radical. Il ne s'agit en effet pas tant d'un heurt entre deux « conceptions » de l'université que de la volonté, qui est manifeste dans les deux camps, de ne pas reconnaître aux requêtes de la partie adverse le statut de ce qui mériterait d'être appelé une conception de l'université. Les revendications de la partie professorale, telles qu'elles s'expriment par la voix de leur syndicat, n'apparaissent pas [121] à la partie patronale comme l'expression (réaliste) d'une conception de l'université sur laquelle elle croit exercer un monopole satisfait mais plutôt, et au mieux, comme la manifestation d'intérêts qu'elle a pour mission de subordonner à la vocation universitaire qu'elle prétend incarner (nous ne dirons rien de l'interprétation la plus défavorable que feraient certaines administrations universitaires de la montée du syndicalisme universitaire ; l'apeurement provoqué par les phantasmes de la subversion gauchiste ne doit être ressenti que par une minorité

d'administrateurs trop instable pour que l'on s'en préoccupe davantage). Il nous reste à voir que les entreprises et les propositions de la partie patronale apparaissent à ceux qui en sont l'objet davantage comme l'expression d'une volonté de rentabilité, qui trouve sa source dans des considérations d'ordre économique, que comme celle d'une intelligence des finalités académiques. Cette aliénation mutuelle de discours qui se font réciproquement le procès d'être la voix de l'intérêt a pour conséquence de rendre considérablement plus difficile la solution du conflit actuel. Deux conceptions différentes peuvent éventuellement composer l'une avec l'autre. Deux discours qui se soupçonnent l'un et l'autre de mentir ne peuvent que s'ignorer.

***De la marque réelle du pouvoir : qu'elle réside dans la capacité de donner à la poursuite de ses intérêts la forme de défense des finalités de l'institution***

L'identification entre les finalités de l'administration universitaire et celles de l'université idéale est-elle légitime ? Nous avons déjà dit que nous ne le pensions pas. Notre scepticisme, qui est celui de la majorité de nos collègues, faut-il le dire, se situe à plusieurs niveaux. De la même façon que nous n'avons fait que mentionner au passage la crainte du gauchisme dont étaient transis certains administrateurs, nous ne nous étendrons pas sur le procès qui peut être fait aux administrations universitaires de gérer l'université en fonction d'intérêts de classe qui seraient actuellement dominants. Non pas que nous pensions que ce procès ne puisse être instruit sous la forme d'une démonstration théorique attentive aux requêtes de la rigueur <sup>70</sup> ; ce

---

<sup>70</sup> Une telle démonstration ne manquerait pas de souligner l'importante différence qui existe entre l'affirmation benoîte que la mission de l'université consiste à produire et à transmettre le savoir et la condition sous laquelle on estime que cette production et cette transmission peuvent se poursuivre de façon légitime. Cette condition est, bien sûr, que ces deux opérations ne s'exercent pas pour elles-mêmes — à vide — mais qu'elles aient pour fin de former des gens qui répondront aux impératifs du marché du travail tels qu'ils sont fixés par un état déterminé de l'économie. Aussi prestigieux qu'il soit, un centre de recherche dont les activités seraient marginales par rapport aux requêtes du marché du travail verrait ses crédits diminuer comme une peau de

serait cependant faire le jeu de ceux-là qui dénoncent l'utopisme du syndicalisme universitaire que de donner de façon immédiate et concrète à la lutte de ceux qui tentent actuellement d'obtenir une convention collective acceptable — qui ne soit pas un recul par rapport à ce qui avait été acquis — un enjeu aussi général que celui de « rendre l'université au [122] peuple ». Nous examinerons cette question de l'intérêt de la partie administrative par le biais de la discussion d'un exemple concret. Cet exemple est celui de la grève du Syndicat des employés de soutien de l'UQAM, qui fut la cause d'une longue interruption de la dernière session à l'UQAM (session d'hiver 1976).

Cet exemple est en effet extrêmement intéressant dans la mesure où il est souvent invoqué pour souligner les conséquences inacceptables d'une pénétration de l'instance syndicale au sein d'un organisme comme la Commission des études. Rappelons brièvement les événements. Désirant préserver le « statu quo » par rapport à sa précédente convention collective, le SEUQAM entre en confrontation avec l'administration de l'UQAM. Cette confrontation prend d'abord la forme d'un boycottage des inscriptions à la session d'hiver qui a pour résultat d'entraîner une « première prolongation de la session » d'hiver à laquelle les professeurs, on ne l'a pas assez souligné, ne font pas objection. Ce boycottage, qui avait été précédé de mesures variées de harcèlement qui avaient gêné à divers degrés le déroulement normal de la session d'automne, ne provoque pas le déblocage escompté et les employés de soutien sortent en grève au semestre d'hiver. Cette grève détermine une interruption des cours qui dure pendant plusieurs semaines. Après ces semaines de grève, les employés de soutien finissent par rentrer au travail en n'ayant guère obtenu que le « statu quo » sur certains des points de leur convention. L'administration élabore alors une stratégie de consolidation de la session qui implique une prolongation de cette session. La Commission des études, où les professeurs ont la majorité, refuse de voter la prolongation de la session et ce refus ouvre une période de crise où les professeurs résistent à se plier aux diverses mesures de consolidation prévues par l'administration (rédaction de divers formulaires etc.). L'administration de l'UQAM en intervenant de façon variée s'emploie alors à dénoncer

---

chagrin. Reconnaîtra-t-on comme étant de nature académique *l'intérêt* qui prévaudrait dans cette diminution des crédits ?

la mauvaise volonté et le sectarisme de son corps professoral qui sacrifie le sauvetage de la session à sa hâte de partir en vacances.

L'attitude des professeurs, de même que celle de l'administration, peut cependant s'interpréter d'une toute autre façon. Si l'administration de l'UQAM était tellement préoccupée de préserver le déroulement normal de la session d'hiver pourquoi a-t-elle attendu que les employés de soutien, qui avaient manifesté pendant tout le premier semestre leur désaveu des offres patronales, sortent en grève pour s'occuper de résoudre son différend avec eux ? On pourrait en outre dire que c'est de notre part un abus de terme flagrant que de parler d'une volonté de l'administration de l'UQAM de régler le conflit (à la satisfaction de tous les intéressés). Il semble en effet que l'on ait eu moins à faire avec un désir de parvenir à un règlement négocié qu'avec une « volonté de prévaloir », serait-ce en laissant pourrir un conflit au risque de compromettre de façon irrémédiable la session. Comment dès lors eût-on voulu que les professeurs n'accueillissent pas avec méfiance les projets administratifs de consolidation ? Par quelle violence ou par quelle débilité auraient-ils été amenés à croire que ce truquage grotesque qui se parait des pompes de la « consolidation » avait quelque rapport que ce fût avec la poursuite de finalités d'ordre académique. Il faut véritablement avoir perdu toute espèce de contact avec la réalité concrète de [123] l'université que l'on administre, pour s'imaginer qu'après une interruption de plus d'un mois, qui avait été précédée d'un climat marqué par des débrayages et des boycottages divers, un corps enseignant démotivé pouvait reprendre de façon normale ses cours devant un auditoire d'étudiants justement cyniques et dont tout le monde sait qu'il commence à être sensiblement clairsemé dès que commence la chasse aux emplois d'été. Peut-être l'administration de l'UQAM <sup>71</sup> avait-elle intérêt à tenter de briser le syndicat de ses employés de soutien ; il aurait néanmoins été étonnant que les professeurs percussent cet intérêt sous la forme d'une attention portée aux finalités de l'enseignement quand bien même il tenta de s'affirmer bruyamment comme tel. Nous avons choisi cet exemple pour montrer

---

<sup>71</sup> On pourra, bien sûr, alléguer le fait que l'administration de l'UQAM était contrainte dans cette affaire de suivre les directives qui lui venaient d'une instance à laquelle elle est subordonnée (le Siège social de l'Université du Québec ?). Auquel cas nous ferions valoir notre argument à ce niveau. N'y a-t-il pas voulu produire une réforme de l'université ?

qu'il est difficile de reconnaître aux administrateurs universitaires le désintéressement qu'ils s'attribuent en dissertant sur les finalités de l'université. Nous aurions pu en prendre beaucoup d'autres qui vont de la redéfinition de la diplomation et des qualifications requises pour la postulation d'un poste administratif par un candidat qui a fait l'objet d'une pré-sélection, au simple favoritisme qui s'exerce au profit d'une faction de professeurs. Ces pratiques n'ont peut-être rien de profondément scandaleux ; elles doivent cependant nous engager à relativiser le monopole qui doit être attribué aux administrations universitaires dans la poursuite des finalités propres de l'université. Les postes administratifs d'une université, faut-il le rappeler, sont pour la plupart occupés par des professeurs qui ont troqué la plume pour la cravate aux couleurs voyantes. Personne n'a jamais vu dans cette décision l'expression privilégiée d'un désintéressement. En quoi des professeurs qui sont accrédités par une institution pour la gérer seraient-ils soudainement infus d'une compétence dans la détermination des finalités de l'enseignement, dont ils étaient dépourvus lorsqu'ils faisaient l'objet d'une accréditation syndicale ?

*De l'Université :  
quelle n'est pas un gros chargé de cours  
avec un vice-recteur en tête*

Je marquerai tout de suite ce à quoi je veux m'en prendre par cette métaphore irrévérencieuse. Je ne désire pas critiquer avant tout le fait navrant que le professeur soit de façon croissante conçu sur le modèle du donneur de cours plutôt que sur celui du chercheur. Je ne compte pas non plus m'en prendre de façon particulière au fait que d'après cette métaphore le leadership universitaire serait assumé exclusivement par sa partie administrative. Un professeur et un étudiant se joindraient-ils au vice-recteur à la tête du corps universitaire, sans porter une attention au problème que je soulèverai, que le progrès ne me semblerait pas décisif. De quoi la participation a-t-elle été la solution ?

[124]

Je tiens avant tout à m'en prendre par cette métaphore à une représentation qui me semble profondément naïve du fonctionnement

de l'université et que je qualifierai de cybernétique, eu égard à l'étymologie de cet épithète qui dérive d'un mot grec par lequel on réfère à celui qui gouverne. Selon cette représentation, l'université est conçue comme une espèce d'organisme dont les parties seraient puissamment coordonnées et qui s'emploierait à réaliser de façon concertée un dessein — un programme — qui lui est fourni par son centre de décision. Ce qui, dans ce mode de représentation, peut donner lieu à un litige dans le monde universitaire est la détermination de l'instance qui constituera ce centre de décision ; ce qui, par contre, est considéré comme définitivement acquis tient dans le consentement de toutes les autres parties de l'organisme ou du corps universitaire à suivre les directives prises à la tête, une fois réglée la question de savoir qui de l'administration ou des divers regroupements de professeurs et/ou d'étudiants s'y installera. En d'autres termes, cette représentation cybernétique de l'université est fascinée par la possession du pouvoir tout en négligeant de concevoir, sinon de façon extrêmement sommaire, les modalités concrètes de son existence.

Je crois pour ma part, peut-être de façon paradoxale, que la question de la détention du pouvoir est au sein de l'université d'importance secondaire au regard de celle de la détermination des modalités de son exercice. Loin de constituer un organisme intégré dont les parties sont étroitement solidaires, l'université, qui a fait l'objet d'un processus de croissance parfaitement déréglé, est constituée par la présence parfois discordante d'un grand nombre d'instances qui comprennent autant les conseils d'administration que la population des adultes qui s'inscrivent à l'Éducation permanente. Ces instances se caractérisent à la fois par les finalités qu'elles poursuivent et qui constituent l'expression non-congruente de leurs intérêts respectifs et par leur « irréductible » capacité de résistance à l'implantation de mesures qui méconnaîtraient ces intérêts. Le fait universitaire devrait être conçu à la façon d'un champ d'intérêts différents sur lesquels il est chimérique de vouloir imposer un contrôle étroit.

C'est pourquoi la détermination de l'instance qui aura le pouvoir d'établir les politiques que tentera d'appliquer la structure universitaire à tous ses niveaux m'apparaît comme une question relativement formelle, si on la compare au problème beaucoup plus complexe de savoir de quelle manière s'effectuera l'implantation concrète de ces politiques et si on renonce à la poser à l'intérieur d'une représentation

essentiellement métaphorique du fonctionnement de l'université. Or j'estime en outre que toute tentative pour réprimer de façon autoritaire la manifestation de l'intérêt des instances les plus importantes constituant le fait universitaire dans la détermination des politiques d'orientation de l'université, ne pourra avoir qu'un résultat négatif. Cette répression accroîtra la résistance des instances dont l'intérêt aura été écarté à l'implantation des politiques établies et annulera de cette façon le profit que l'on espère de son exercice.

[125]

Il me semble que le raidissement qui est partout présent dans le texte de la CREPUQ est le fruit de cette représentation du fait universitaire que j'ai qualifié de cybernétique et selon laquelle la question de savoir qui constituera l'agent de la prise de décision au sein de l'université reçoit une importance exclusive. S'il donne les fruits escomptés, ce raidissement ne pourra aboutir qu'à exclure de façon formelle (artificielle) le corps professoral de la prise de décision universitaire. Le seul résultat de cette exclusion sera de créer un processus de résistance à l'application des décisions prises par les seuls conseils d'administration. Les effets du durcissement de la résistance iront de l'aggravation des conflits qui affectent de façon endémique, et à tous les niveaux, le monde de l'éducation à la démoralisation de ceux qui habitent ce monde. Gagneraient-elles la bataille de l'anti-syndicalisme que cette victoire serait d'un piètre rapport pour les administrations universitaires, si elles devaient l'acquérir au prix de la faillite de l'œuvre d'éducation. Si une instance comme la CREPUQ reconnaissait que les finalités qu'elle poursuit ne sont pas moins circonstanciées que les intérêts qu'elle estime avoir la mission d'écartier, peut-être réussirait-elle mieux à composer avec eux.

[126]

[127]

Deuxième partie  
*Planification universitaire*

## Chapitre 5

---

# “Universités et grandes Écoles.”

Georges LEROUX  
Département de Philosophie  
Université du Québec à Montréal

[Retour à la table des matières](#)

Dans sa conférence sur l'unité de l'Université, prononcée à l'Université Laval en 1962, Mgr A. Vachon a recours à la notion d'une sagesse supérieure, sans doute identifiable à la philosophie scolastique, pour venir à bout du pluralisme qui menace l'institution. On ne peut trouver ni dans l'unité de la structure administrative, factice et superficielle, ni dans l'unité de la méthode scientifique, toujours fuyante, le principe susceptible de rendre au concept d'université l'unité qu'il a perdue avec l'émergence du pluralisme idéologique <sup>72</sup>. Image temporaire du corps mystique, l'Université ne saurait être un agrégat de tendances multiples, dépourvu de la structure libérale qui lui donnait sens et cohésion. Contre l'étiollement de l'unité idéologique, l'évêque ne trouve rien de mieux qu'un appel à la ferveur.

L'impossibilité où se trouve l'Université que nous connaissons de répondre à quelque appel de ce genre, qu'il s'agisse d'un appel à restaurer l'unité idéologique ou d'un appel à lui substituer la rationalité froide qui doit caractériser l'universitaire, n'est jamais aussi bien

---

<sup>72</sup> Mgr Louis-Albert Vachon, *Unité de l'Université*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1962, 65 p.

révélee que dans le contexte d'une grève. La division idéologique s'avère alors en effet superficielle et elle est supplantée par une division autrement plus profonde. C'est à mieux cerner cette division que sont adonnées les remarques qui suivent. Je tiens à préciser que leur point de départ est à la fois abstrait et concret : il est abstrait, en ce que la question de l'unité de l'Université est une question qui nous sollicite ; on peut y voir en effet une formulation adéquate de la question du concept de l'université, dont on ne peut donner un traitement satisfaisant sans dire quelque chose de ce [128] qui est « commun » aux professeurs qui s'y trouvent. Mais il est aussi concret, en ce sens que la question s'est posée à moi avec acuité lors de la déclaration de sécession des professeurs d'Administration. Un réflexe spontané m'assurait que je n'avais rien à voir avec ces professeurs, dont la déclaration m'était indifférente. Elle fut accueillie par beaucoup avec une sorte de cynisme revanchard, qui voyait dans l'intention de se scinder de l'université et du syndicat l'aboutissement naturel d'une complicité avec l'administration. Cette identification simple des professeurs à cravate et attaché-case à l'administration paraissait alors une solution simple pour tirer la ligne et instaurer une division d'apparence idéologique. Comme Mgr Vachon, je pense que l'unité d'une structure administrative de programmes et de budgets n'est pas suffisante pour garantir le concept d'université qui nous sert de structure ; comme lui encore, je pense qu'aucun concept de méthode scientifique ou même de vérité n'a aujourd'hui suffisamment de rigueur pour caractériser les pratiques et les discours des professeurs que l'Université rassemble malgré leurs divisions, mais contrairement à lui, je ne pense pas qu'aucune unité idéologique redonne jamais à l'Université la force du concept qui lui donna naissance : la structure des arts libéraux. La conséquence de cela m'apparaît néanmoins inacceptable ; la sécession des professeurs d'Administration qui m'est indifférente au plan d'une querelle idéologique, je ne parviens pas à l'intégrer au plan des conséquences qu'elle a sur l'institution. Voilà donc le double point de départ de mes remarques. Les Sciences de l'Administration ne sont qu'un exemple, mais il n'est pas propre à l'UQAM et je ne propose d'y trouver de l'intérêt que dans la mesure où il représente le paradigme des divisions qui causent l'érosion du concept d'université.

Plusieurs motifs peuvent être allégués pour quitter la structure syndicale : au premier plan, le conflit idéologique avec une majorité, identifiée généralement aux professeurs de Sciences sociales. La dissension se désigne alors elle-même et se déclare opprimée par un groupe majoritaire qui conduit l'Université de manière irresponsable ; cette situation atteint son paroxysme quand le syndicat envisage des moyens de pression tels que la grève. La dissension ne se satisfait pas alors du statut minoritaire dont elle s'accommode en temps normal ; alléguant le conflit idéologique, les professeurs d'Administration se dissocient du syndicat et s'installent dans une sorte de « no man's land », puisqu'ils n'ont pas quitté l'université. Là se trouve précisément la question qui nous occupe et dont nous ferons la matière d'une première remarque : on peut sans risquer gros dire que les motifs allégués pour quitter l'unité syndicale ne sont que l'expression d'une dissidence plus profonde vis-à-vis l'Université. Dans la déclaration de sécession, les mêmes professeurs dénoncent en même temps le syndicat et l'Université. Exigeant un statut autonome, modelé sur le type d'une grande École, ils énoncent un vœu sur eux-mêmes qui les sépare des professeurs qui veulent encore l'Université avec plus de force qu'aucun conflit idéologique.

À suivre la logique qui préside à de telles sécessions, on peut se former l'image d'une Université qui se rétrécit comme une peau de chagrin. La France [129] donne actuellement l'exemple d'une situation universitaire pourrie, où l'Université proprement dite se réduit progressivement à des unités sans force devant les exigences de la planification technocratique ; privées de crédits, soumises aux rationalisations de la réforme Haby, les UER sont essentiellement « ce qui reste » de l'Université quand elle s'est délestée des instituts, centres de recherche et surtout des grandes Écoles. Les Mines, Polytechnique, l'ENA ne sont qu'un exemple d'institutions sur lesquelles ne pèse aucune menace ministérielle et il est seulement étonnant de ne pas y trouver aussi la Faculté de Médecine. À Montréal, Polytechnique et les Hautes Études Commerciales possèdent avec l'université un contrat d'association qui tout en leur permettant de donner à leurs activités le noble prédicat d'universitaire leur garantit néanmoins un statut qui les

soustrait éventuellement aux difficultés de l'institution : budget, solidarité syndicale, etc..<sup>73</sup>

Une telle division entre les constituants résiduels de l'Université et les écoles qui ont jugé opportun de s'en séparer ne constitue pas à priori motif à scandale ou à irritation. On n'a rien dit quand on n'a fait que constater l'évidence qui fait de ces écoles les endroits protégés où se forme une classe de professionnels privilégiés. À ceux qui leur feraient reproche de leur sécession autonomiste, on conçoit facilement que ces écoles seraient en droit de répondre : « Faites-en autant ». Le présupposé de cette attitude doit cependant être clarifié ; on présume en effet que tous les départements soumis à une technocratie qui ruine leur développement et rend l'Université caduque pour la réalisation de leurs objectifs pourraient se séparer avec autant de facilité que les grandes Écoles. Ce présupposé est faux, et on peut même dire que la proposition contraire est la raison qui maintient encore l'Université. Les départements qui ne sauraient avoir d'existence autonome dans une société qui n'en reconnaît pas les objectifs sont contraints de donner à ces objectifs la forme abstraite des objectifs de l'Université pour leur conférer une force et une efficacité.

Pour être faux, ce présupposé peut néanmoins trahir une attitude qui peut avoir la force de s'imposer. Si nous acceptons la logique qui commande la sécession des grandes Écoles, nous sommes alors sur le point de recevoir aussi la morale qui la sous-tend. Cette morale est d'une grande simplicité : c'est le stoïcisme. Si un département en tant que savoir et en tant que fonction aboutée sur ce savoir n'a pas la force de faire les manipulations nécessaires à sa reconnaissance dans un système qui n'a d'intérêt que pour ce qui produit, alors qu'il disparaisse résigné. Aux autres départements, ceux à qui l'Université n'apporte qu'un ensemble de contraintes et peu d'avantages, ceux pour qui la convention collective n'est que la limite inférieure des négociations qu'ils se reconnaissent toujours la force de faire avec une administration facile à manipuler, on ne voit [130] pas pourquoi ils

---

<sup>73</sup> Voir *Le Monde de l'éducation*. No 21 (Octobre 1976), numéro dans lequel Jean-Louis Quermonne et André Casadevall, qui comptent parmi les principaux artisans de la réforme de l'Éducation nationale, expliquent les motifs qui les conduits à démissionner.

resteraient plus longtemps dans une structure à laquelle ils ne s'identifient pas.

Il ne suffit pas d'exposer cette logique et il est consternant de devoir observer qu'on s'habitue à y répondre cyniquement. Les Sciences de l'Administration veulent quitter l'Université : bon débarras. Le réflexe revanchard et cynique est un réflexe à la longue suicidaire ; par le fond, il est résigné. Il devra se renouveler quand les Sciences de l'Éducation, constatant la faillite de l'Université du Québec à relayer le réseau des Écoles normales, voudront bientôt les recréer. Peut-être cette attitude est-elle la bonne, encore faut-il le démontrer. Peut-être l'Université est-elle condamnée à abandonner graduellement la recherche à des instituts spécialisés et à des laboratoires commandés par l'industrie, à laisser la formation des professions bourgeoises à des institutions privilégiées et à ne conserver que ce qui reste ; on peut encore décider que ce mouvement n'est pas le bon, que les valeurs qu'il détruit sont plus importantes que ceux qu'il pose.

Ceci nous amène à une seconde remarque. Si elle s'énonce comme une thèse, l'attitude des Sciences de l'Administration comme de toute grande École qui fait sécession n'en est pas pour autant réfutable au plan d'une vérité. Car il ne s'agit pas d'une thèse sur l'Université, mais d'une prescription concernant le droit des forts. Je ne vois pas en effet qu'une discussion sur la classification des sciences puisse engendrer de quelque manière un système institutionnel qui lui réponde adéquatement ; aucun argument de ce genre, et en particulier aucun de ceux tendant à séparer les savoirs disciplinaires de base des savoirs joints plus directement à une fonction, n'est de nature à garder ou à exclure de l'Université quelque discipline que ce soit. Tant que l'humanisme a structuré l'Éducation nationale en France et en Allemagne, on a vu fleurir des Instituts de Philologie ; quand il est tombé en désuétude, il n'est pas jusqu'à l'Université qui n'ait voulu se débarrasser des Études anciennes. À l'UQAM, privilège inique, elle y a réussi. Je me rappelle avoir préparé à cette époque un long rapport, proposant une restructuration de la discipline en fonction de la disparition de l'humanisme ; ce rapport montrait, entre autres choses, le lien étroit de la linguistique et de la philologie. Des études de marché en eurent facilement raison. L'attitude était naïve et je me résignai ; je n'ai eu que le tort de croire que la définition de ce qu'est l'Université et de ce qui doit y figurer est affaire de vérité. Pas plus dans le cas des

disciplines que la technocratie supprime que dans celui des groupes qui veulent faire sécession la réponse n'appartient à un modèle abstrait du savoir. Cette réponse fait appel à une attitude d'un autre ordre, où il faut voir l'exercice d'une volonté et la mesure d'une force plutôt que l'effort de structurer une définition. Dans le cas des Études anciennes je ne dis pas qu'il aurait fallu les conserver à l'Université, je dis seulement que si on avait « voulu » le faire, le moyen d'y parvenir n'était pas de recourir à la classification des sciences.

La formulation la plus générale de cette seconde remarque nous invite à passer d'une université définie par le savoir à une autre définie par les « intérêts » de ceux qui s'y trouvent. Pour que l'Université survive, il faut que ces [131] intérêts soient encore assez partagés pour qu'ils aient raison des motifs inverses qui allant croissant finiront pas l'éroder complètement. Si la sécession ne peut être réfutée, à mon avis la volonté peut en être contrée. La question est de savoir si la division que révèle la syndicalisation des professeurs entre ceux qui sont pour ainsi dire condamnés à l'Université, c'est-à-dire ceux pour lesquels l'Université demeure encore la meilleure structure d'action et de revendication, et ceux qui peuvent toujours espérer s'en libérer, soit parce que leur métier peut se dégager de l'enseignement, soit encore parce qu'ils peuvent aspirer à l'autonomie des privilégiés, la question est de savoir si cette division doit être accentuée ou colmatée. Cette division est certainement plus profonde que celle qui oppose une droite et une gauche. Elle ne recoupe pas non plus nécessairement une lutte de classes, dont le principe peut ici aveugler. Professionnels, administrateurs, patrons, autant les savoir dehors que dedans, diront les simples. Je ne vois pas comment se ranger à une attitude qui prise à la lettre ferait d'Oxford, caractérisée par l'enseignement des lettres et des humanités (Greats), une université de prolétaires ! Au contraire, il y a fort à parier que plus une discipline prend ses distances par rapport à l'Université, plus elle devient imperméable à la conscience d'être du côté de ceux qui exploitent.

En ce sens, et bien qu'il me soit impossible de dire si la division dont je parle peut être vaincue, je crois qu'il faut faire l'effort de la vaincre. Cette attitude m'est dictée par une prémisse dont le pessimisme n'étonnera personne, en même temps que par une considération de l'histoire des universités. D'abord la prémisse : aucune société ne peut prendre quelque intérêt que ce soit à des savoirs non rentables. Il faut

se débarrasser du portrait en tous points mythique de sociétés qui valorisèrent la connaissance au point d'en favoriser l'exercice gratuit. La Grèce alexandrine n'a entretenu le Musée que parce qu'on y conduisait en même temps, et sous le couvert du même prédicat de la gratuité, des recherches sur la métrique homérique et sur la balistique <sup>74</sup>. La figure de l'universitaire individualiste, entretenu aux frais de l'État pour s'occuper de matières abstruses, figure qu'on trouve dans la fondation du Collège de France par François <sup>1er</sup>, appartient plutôt au mécénat qu'à l'idée de l'Université. Celle-ci a toujours produit suffisamment d'esprits contestataires pour qu'il soit impossible à l'État de s'abuser longtemps : l'Université n'est pas un collège d'esprits renaissants, une communauté de « scholars » effectuant leur salut par la connaissance selon le modèle proposé par Milton. Si elle fût soutenue jusqu'à maintenant par l'État, c'est précisément parce que les travaux qui s'y accomplissent ne sont pas uniquement le résultat d'une intention critique. L'accès aux corporations, la formation des professionnels traînent dans leur sillage des disciplines qui autrement seraient privées des moyens de se développer. Tous les savoirs requis pour le fonctionnement du système social pourraient parfaitement se construire de manière autonome, dans des instituts séparés et orientés par les demandes du marché. Tous les autres, qui se développent et pour ainsi [132] dire dans leur ombre, seraient alors condamnés ; ceux qui les pratiquent les considèrent néanmoins comme les plus importants, puisque seuls ils atteignent une dimension critique. On imagine à peine ce que serait une Faculté de Sociologie dirigée uniquement par la demande du marché des enquêtes et de la publicité. Dans l'hypothèse que je présente, une autre sociologie n'est possible qu'en raison de l'existence de l'Université.

À cette prémisse pessimiste, l'histoire des universités donne du poids. Jusqu'à une période encore très récente, les universités se caractérisaient par une homogénéité remarquable de formation et d'idéologie chez les professeurs ; cette homogénéité n'était cependant qu'une fiction recouvrant des pratiques politiquement très différentes. Si on contraste par exemple la fameuse maison de Salomon, dont l'initiateur fut Sir Francis Bacon, avec la communauté rationnelle des

---

<sup>74</sup> Voir par exemple, T.W. Africa, *Science and the State in Greece and Rome*, New York, Wiley, 1968.

chercheurs de Spinoza, on ne peut que s'étonner que des hommes aussi opposés puissent être rassemblés sous le vocable d'intellectuels. Je propose ici deux paradigmes, et non deux exemples concrets. Spinoza a refusé la chaire d'université qu'on lui offrait pour les raisons mêmes qui en pousseraient d'autres à l'accepter ; la liberté de sa recherche ; Bacon était rien moins que chancelier d'Angleterre. L'un et l'autre ont cependant présenté des modèles contradictoires. La maison de Bacon est un cénacle secret, où s'élabore la technologie supérieure ; le savoir y est essentiellement instrumental. Spinoza propose l'exercice ascétique d'un savoir rationnel, dégagé des institutions. Si on examine l'histoire des universités, on ne pourra s'empêcher de constater que l'exercice du second n'a toujours été favorisé que par le développement du premier. Il n'est sans doute pas vrai de dire qu'aucun de ces modèles n'a été réalisé dans sa pureté ; ce qui est vrai, c'est qu'aucune université ne les a jamais séparés. S'il faut remonter à l'Université médiévale, l'exemple même de saint Thomas appuie cette remarque sur l'histoire : la défense qu'il fait de la Faculté des Arts n'avait pour but que de lui faire partager les privilèges des Facultés de Droit, de Médecine et de Théologie. Cette division qui persiste dans l'Université que connaît Kant sous le régime de Frédéric-Guillaume II est à la racine du fameux conflit des Facultés supérieures (Théologie, Droit, Médecine) et inférieures (Philosophie et Lettres) dont il a fait l'objet d'un opuscule important <sup>75</sup>. La [133] Faculté inférieure est critique et sans consignes

---

<sup>75</sup> Kant, *Le conflit des Facultés*. En trois sections (1798). Traduit de l'allemand par J. Gibelin, Paris, Vrin, 1955. Je cite un extrait de l'introduction à la première section : « Il n'eut pas une mauvaise idée celui qui conçut la pensée et en proposa la réalisation publique, de traiter tout l'ensemble de la science (en fait, les cerveaux qui s'y sont consacrés) industriellement en quelque sorte, par la division du travail. (...) Selon l'usage en vigueur, on les (les Facultés) divise en deux classes : celle des trois Facultés supérieures et celle de la Faculté inférieure. On voit bien que, pour cette division et cette dénomination, ce n'est pas la corporation des savants, mais le gouvernement qui a été consulté. Car parmi les Facultés supérieures, on compte seulement celles au sujet desquelles le gouvernement a intérêt à se demander si l'enseignement doit être de telle ou telle nature ou bien exposé publiquement ; au contraire, celle qui n'a qu'à veiller à l'intérêt de la science est appelée inférieure, car elle peut en user avec ses propositions comme il lui plaît. Ce qui importe plus au gouvernement, c'est ce par quoi il se procure l'influence la plus forte et la plus durable sur le peuple et les objets des Facultés supérieures sont de cette nature. C'est pourquoi il se réserve le droit de

ni directives ; la Faculté supérieure est la Faculté des codes, des édits, des ordres et des privilèges. La première est nécessaire à l'Université pour sa valeur de vérité, la seconde pour son utilité. La situation de Kant n'est pas entièrement résorbée, malgré que l'Université ait beaucoup changé : la composition de l'inférieur et du supérieur s'est modifiée, mais la liberté de développement de ce qui n'est pas immédiatement utile n'en reste pas moins soumise au développement des disciplines « à directives ».

Dans la foulée de ces remarques trop brèves, une chose au moins, me semble-t-il, ressort renforcée : le réflexe stoïque à l'annonce de la sécession des professeurs d'Administration n'est pas le bon. S'il est vrai que la division que révèle le conflit syndical est une division trop profonde pour être essuyée d'un revers de main, elle ne doit pas nous précipiter dans une attitude qui à long terme affaiblit l'Université. Il y a, à l'Université, des disciplines, et plus encore, dans chaque discipline, des manières de la pratiquer qui sont contraintes de se protéger et pour lesquelles non seulement le syndicat, mais l'Université elle-même demeure une institution nécessaire ; il serait fallacieux de céder à un argument qui dit en substance : « Si les professeurs d'Administration peuvent s'accommoder des propositions patronales, alors pourquoi pas vous ? ». À proportion des entités résistantes à la planification, entités requises par le système social de manière immédiate, qui disparaissent de l'Université, l'ensemble des disciplines moins immédiates et critiques perd une partie de sa résistance et de sa force. Déjà, plusieurs institutions ont obtenu un tel statut séparé : INRS, ENA, HEC, etc.. L'accélération de ce processus ne peut qu'entraîner une dégradation concomitante de l'Université.

Une deuxième conséquence peut aussi être énoncée. Si on accepte une définition de l'université par les intérêts de ceux qui s'y trouvent, il se peut que pour les professeurs, dans l'état actuel de l'Université au Québec, entièrement soumise à une « gérance » de propriétaire, le syndicat soit le seul lieu possible de la reprise du concept d'Université. Y accentuer une division dure entre professeurs à cravate et les autres ne peut que masquer la nécessité de formuler des objectifs où ce qui est

---

sanctionner lui-même l'enseignement des Facultés supérieures ; quant à celui de la Faculté inférieure, il l'abandonne à la raison propre du peuple savant » (pp. 13 et 15).

encore commun aux professeurs d'université puisse être défendu. Faire autrement, c'est déjà de quelque façon accepter la logique de la sécession et déposer les armes.

[134]

[135]

Deuxième partie  
*Planification universitaire*

## Chapitre 6

---

“Éducation permanente :  
soyons d’abord d’honnêtes  
éducateurs adultes.”

Roland BRUNET  
Famille de Formation des Maîtres  
Université du Québec à Montréal

[Retour à la table des matières](#)

La nouvelle de la démission du premier doyen de la Faculté de l'Éducation permanente de l'Université de Montréal tombée dans le tumulte électoral du mois de novembre risquait de passer inaperçue. Heureusement qu'elle a conduit Luc Hétu et Yves Bertrand à un certain nombre de réflexions qu'ils ont communiquées au Devoir dans un article intitulé : « Éducation permanente : La faculté de l'Université de Montréal est-elle menacée de disparaître ? »<sup>76</sup>. Pour qui connaît l'importance prise par l'éducation des adultes dans cette institution, dans les dix dernières années, notamment, et les efforts déployés par ceux qui voulaient y rendre les diplômes universitaires non pas théoriquement accessibles aux travailleurs, mais aménager pour eux un régime d'études et des contenus de formation mieux adaptés à leur condition, pour qui se souvient des espoirs que la création du Service d'Éducation permanente a fait naître en ce sens, en 1968, pour qui prend

---

<sup>76</sup> *Le Devoir*, 18 novembre 1976.

conscience du pouvoir d'attraction qu'exercent encore aujourd'hui sur les autres institutions universitaires québécoises certains des modèles élaborés à cette époque, celui des certificats cumulatifs, particulièrement le bilan établi par ces deux témoins de l'intérieur mérite d'être examiné attentivement et sans doute d'être éclairé par quelques considérations historiques. Ayant été de 1960 à 1973 un des principaux acteurs des [136] événements survenus dans l'éducation des adultes à l'Université de Montréal, et étant engagé depuis lors dans une action similaire, à l'UQAM, dans le cadre de la Famille de Formation des Maîtres, j'y vois personnellement l'occasion de faire un certain nombre de constats sur l'avenir de l'éducation permanente dans les deux institutions.

### *La FEP : organisme miné par la leucémie*

Les co-auteurs de l'article publié dans *Le Devoir*, qui sont respectivement rédacteur au journal *Forum* et attaché au Service pédagogique de l'U. de M., y expriment leur vive inquiétude quant à l'avenir de la Faculté de l'Éducation permanente, de création récente. Dressant un bilan plutôt sombre des performances de la FEP malgré le gonflement de son catalogue d'activités et son achalandage (on y offre plus de 600 cours répartis dans 40 programmes, à environ 12,000 étudiants), ils n'hésitent pas à affirmer que cet organisme est miné par la leucémie. Ils fondent leur constat sur le fait qu'engagé dans une croissance sans doute trop accélérée, il n'est parvenu qu'à assurer la gestion de ses programmes, sans réussir à promouvoir le concept d'éducation permanente. La menace qui pèse sur son existence est d'autant plus sérieuse que la FEP doit être réévaluée en 1979 et que l'U. de M. s'apprête à adopter un règlement permettant aux adultes de 21 ans et plus, sans diplôme d'études collégiales, de s'inscrire à la faculté de leur choix, ce qui entraînera, selon eux, la balkanisation de l'éducation des adultes au profit de départements désireux avant tout d'accroître leur clientèle. Décrivant le système de diplomation par certificats existant à la FEP, le recours majoritaire pour l'enseignement à des chargés de cours en grande partie laissés à eux-mêmes, ils constatent que les étudiants préoccupés avant tout d'assurer leur promotion sociale ne s'en plaignent pas. Mais rappelant les espoirs que

la création de la FEP avait engendrés, les deux universitaires n'en déplorent pas moins que la pédagogie pratiquée par cette dernière soit « généralement plus traditionnelle que celle de l'université de jour ». Leur pessimisme est d'autant plus grand qu'ils croient que « l'échec de la FEP ferait l'affaire de bien du monde. On pourrait ainsi enterrer sans trop de remords ce concept révolutionnaire qu'est l'éducation permanente tout en gagnant une bonne clientèle et les subventions qui viennent avec ». Luc Héту et Yves Bertrand ne renoncent pas pour autant à tout espoir, car il y a, selon eux, « une solution à cette situation que d'aucuns estiment dramatique, elle tient en peu de mots : de nouvelles personnes, de nouveaux mécanismes, et surtout une nouvelle volonté de respecter les objectifs d'éducation permanente ».

### *La création de la FEP : une erreur*

Avant d'exprimer mes vues personnelles sur les problèmes soulevés par l'article du Devoir, je rappellerai que je faisais partie du Service d'Éducation permanente de l'U. de M. ou plutôt que je tentais d'y retrouver une place après un congé d'études de deux ans, au moment où se sont déroulées les dernières [137] discussions qui ont conduit à la création de la FEP. J'étais en désaccord avec un tel projet et j'ai exprimé mes objections dans divers et brefs écrits que j'ai communiqués alors à qui de droit. La première tenait, à mes yeux, à la faiblesse même de l'organisme projeté. On y renonçait pour un vague pouvoir moral au monopole détenu par le Service d'Éducation permanente sur tous les programmes de premier cycle destinés aux adultes. Ce monopole était garanti par la charte votée par l'assemblée universitaire, en 1968, et avait été sauvegardé par Léo Dorais et par moi-même jusqu'en 1970. J'avais la certitude, ayant présent à la mémoire l'expérience de l'ancienne Faculté des Arts responsable du baccalauréat pour adultes qui n'avait eu d'adapté que son nom, de voir s'émietter progressivement dans des initiatives prises par trop de départements en perdition les particularismes pédagogiques péniblement mis à jour par le Service d'Éducation permanente. Ayant moi-même vécu, dans le passé, au moment de l'élaboration de programmes, de trop nombreuses tensions, j'étais persuadé que ces querelles de juridiction s'accroîtraient dans la FEP. Certes, de

nouvelles conditions s'imposaient pour que le projet de renouveau amorcé en 1968 puisse maintenir son élan. Je jugeais toutefois que le Service d'Éducation permanente n'ayant pas fait toutes ses preuves, il fallait faire l'économie de changements majeurs prématurés, compte tenu que la conscience sociale des universitaires dans leur ensemble n'avait pas fait de progrès majeurs. Il me paraissait suffisant pour que le SEP puisse progresser de renforcer son autonomie pédagogique en transformant son Conseil en Sous-commission de la Commission des études, avec des pouvoirs analogues à ceux que détenait à l'époque la Sous-commission du premier cycle.

### *Mettre l'accent sur la réforme pédagogique*

Les priorités devaient, à mon avis, être mises ailleurs que dans la réforme des structures. Le système de certificats cumulatifs mis en place par Léo Dorais et moi-même commençait déjà à révéler certaines de ses limites. Il s'était agi en premier lieu de favoriser une insertion plus rapidement gratifiante des adultes dans les programmes d'études de premier cycle, tenant compte avant tout de l'expérience qu'ils font du phénomène d'accélération du temps. Ce n'est pas cet objectif qui était à remettre en cause. Il s'agissait en second lieu de mieux axer les programmes sur des perspectives occupationnelles, de renouveler en conséquence la lecture que les universitaires font des réalités professionnelles en associant à leur élaboration des représentants des milieux de travail. Cette tâche commençait à me paraître ardue et pour tout dire suspecte. J'y découvrais le danger d'y favoriser un nouvel arbitraire culturel et surtout un néo-corporatisme. Vingt programmes reflétant les tendances dominantes dans les groupes qui ont travaillé à leur élaboration, plus encore que les besoins nouveaux qu'ils devaient cerner, jetaient le doute sur la validité de nos instruments d'analyse et surtout sur la pertinence d'un processus de décisions qui continuait à tenir à l'écart le principal concerné, l'étudiant lui-même. Je constatais en même temps que l'empressement avec lequel nous avons accepté certaines commandites du [138] MEQ nous avait conduits dans nos

programmes destinés aux enseignants <sup>77</sup> à épouser trop servilement les contours de certaines orientations pédagogiques imposées aux écoles par certains technocrates à la mode. Je prenais conscience que quelques-unes de nos prévisions avaient été mauvaises : des projets conçus pour les uns attiraient les autres <sup>78</sup>. D'autres destinés à perfectionner servaient à former. Certains enseignements conçus comme multidisciplinaires étaient annexés par un département <sup>79</sup>. Je jugeais enfin que d'autres projets qu'on aurait pu croire inspirés au moment de leur conception ne montraient dans le concret aucune forme de cohérence, du fait sans doute qu'ils avaient été pris en charge prématurément par d'autres <sup>80</sup>. L'heure était donc pour moi aux révisions en profondeur. Je me suis expliqué là-dessus, à l'époque, avec mes collègues. Il fallait désormais prendre davantage appui sur chaque étudiant que sur des comités ou des questionnaires, faire confiance à leur capacité de faire leur propre choix. Il importait, par exemple, de faire éclater le corset déjà trop étroit des certificats (sans pour autant renoncer à la diplomation par étapes), les ouvrir les uns sur les autres, laisser l'absolu libre choix à l'intérieur de secteurs d'études les plus vastes possibles, tels ceux des communications, des arts, de l'éducation, etc., et même au-delà.

### *Mettre en place un véritable régime pédagogique*

Je croyais en même temps indispensable de mettre en place pour les adultes un ensemble de services qui ne leur étaient pas accessibles à l'université : information, accueil, orientation, counseling, etc. Une enquête que j'avais menée sur la question, à l'époque, m'avait révélé une situation telle que j'avais cru devoir signifier en exergue de mon rapport que « le pire n'est jamais évident ». Il fallait, de toute urgence, à mon avis, modifier les horaires de travail du personnel du SEP et

---

<sup>77</sup> C'était le cas, en particulier, du programme destiné aux professeurs de français.

<sup>78</sup> Entre autres, le programme d'Animation de la Vie étudiante qui, conçu pour répondre aux besoins des professionnels des CEGEP recrutait le gros de sa clientèle chez les professeurs du secondaire.

<sup>79</sup> Le programme de Relations industrielles, notamment.

<sup>80</sup> Les programmes dans le domaine des loisirs et de l'audio-visuel, entre autres.

assurer à tout le moins la présence d'une personne responsable partout où il y avait une concentration d'étudiants et cela, aux heures stratégiques, évidemment pas entre neuf et cinq. Il fallait par ailleurs intégrer l'ensemble des nouvelles interventions nécessaires à un régime d'études mieux adapté aux adultes et non pas créer comme c'était la tendance une autre infrastructure justifiant davantage s'il était possible l'isolement dans lequel chacun des responsables de programmes ne se complaisait que trop. En tout état de causes, le rôle des responsables de programmes était à redéfinir. Il fallait sortir les uns de la routine bureaucratique et redonner aux autres le goût du travail en équipe. Il était indispensable de faire renaître chez tous le goût de la participation. Cela était d'autant plus difficile qu'il régnait chez plusieurs, recrutés sans doute pour [139] leur docilité, un climat de peur entretenu par des écrémages parfois spectaculaires de personnel. C'est tout cela qui, en 1972, au retour d'une expérience de recyclage que je venais de vivre en dehors de l'U. de M., me paraissait, avec le recul, prioritaire à toutes réformes de structures. J'ose croire que les promoteurs de la FEP n'avaient d'autres ambitions que de prendre place dans l'establishment universitaire pour lutter à armes égales. Quoiqu'il en soit, ils auront réussi une chose (l'article de Luc Héту et d'Yves Bertrand en fait foi) : montrer que le procès sur le sort que l'université fait à l'éducation permanente passe désormais dans cette institution par le procès des éducateurs d'adultes. C'est moins démagogique ainsi.

### *Les adultes à l'UQAM*

Quand on considère le projet d'éducation permanente que s'était défini l'UQAM au moment de sa création et le sort qu'on y réserve aux adultes après sept ans d'existence, on est forcé, comme on s'y est mis courageusement à l'U. de M., de faire la somme de bien des illusions. Organiquement, l'UQAM est une institution ouverte aux adultes. Toutes les personnes de 23 ans et plus peuvent, sans diplôme d'études collégiales, s'inscrire à tout programme. Des horaires du soir et de fin de semaine y ont été aménagés dans la plupart des cas. Tantôt, les adultes côtoient dans les salles de cours leurs collègues issus des CEGEP qui étudient à temps plein, tantôt, ils se retrouvent entre eux. Dans tous les cas, ils suivent les mêmes cours que les jeunes et sont

soumis aux mêmes exigences. On y ignore les perspectives de perfectionnement dans lesquels ils sont la plupart du temps. Comme les jeunes, on les considère en formation. Ils héritent en majorité du fort contingent de chargés de cours de l'UQAM. Pour le reste, à l'exception de quelques certificats et de baccalauréat pour les enseignants du secteur professionnel, on les ignore. Pour satisfaire les attentes de ceux qui recherchent un perfectionnement professionnel sans diplôme ou pour ceux qui ont des aspirations culturelles, l'UQAM s'est dotée, il y a environ deux ans, d'un Service d'Éducation permanente qui doit s'autofinancer, sur le modèle de la défunte Extension de l'enseignement de l'U. de M. Le SEP s'est donné aussi pour mission de faire de l'animation pédagogique. Les initiatives dans ce sens ont été, à ma connaissance, plutôt discrètes.

### *L'éducation permanente, connais pas*

Pas plus qu'à l'U. de M., on voit émerger, aujourd'hui, à l'UQAM un mouvement de réforme structurelle qui pourrait l'entraîner dans un courant irréversible sur la voie de l'éducation permanente. Après seize ans d'action en milieu universitaire, j'ai acquis la certitude que la généralisation de l'éducation permanente ne sera pas l'œuvre de ma génération. Cet avènement ne peut prendre place que dans un projet social qui dépasse l'Université. Continuer à l'ignorer dans l'action quotidienne est une grave erreur de perspective. L'Université, au-delà des structures qu'elle se donne, est liée à la société actuelle par des modèles culturels qui, si on ne les modifie pas, en feront un des derniers [140] bastions de résistance à l'éducation permanente. J'ai déjà tenté dans un article publié dans *Le Devoir*, en août 1974, de m'expliquer sur ce qu'étaient, à mes yeux, ces modèles stérilisants. J'ai essayé, en fait, de les comprendre, année après année, et je n'ai pas fini de m'interroger là-dessus. J'intuïtionne qu'ils sont liés aux conditions mêmes dans lesquelles les disciplines ont conquis leur droit de cité dans l'Université, au poids qu'y prend leur passé historique, à l'importance qu'y revêt le savoir formé par rapport au savoir qui se fait, en d'autres mots à ce qu'on appelle le mythe du Savoir monopolistique.

### *Travailler à l'intérieur des jeux de force actuels*

C'est parce que l'adulte, si l'on veut favoriser véritablement son développement, exige que soient modifiées les conditions de partage du savoir et en conséquence de son renouvellement que se pose aujourd'hui le problème de l'éducation permanente. Mais, au fait, est-il possible de dépasser ce constat d'impuissance ? Non, si les responsables de l'éducation des adultes continuent à s'enfermer dans leur discours démagogique sur le changement des institutions. Oui, s'ils acceptent de reconnaître qu'à l'intérieur des jeux de force actuels ils pourraient aller beaucoup plus loin pour favoriser le développement des hommes qu'ils ont à former. Car, il faut bien admettre qu'à force de prendre pour acquis qu'ils étaient des innovateurs dans l'Université, les éducateurs d'adultes ont fini par négliger d'en faire la preuve. Certes, ils ont favorisé l'accès des adultes à l'Université, certes, ils ont mis à leur disposition de nouveaux projets d'études, mais à ne pas considérer avec un regard plus critique les conditions dans lesquelles ces projets se réalisent, ils risquent de s'enfermer dans des combats d'arrière-garde.

### *L'éducation, un acte de confiance*

L'éducation est avant tout une affaire d'attitude. Or, les éducateurs d'adultes n'ont pas suffisamment appris à s'interroger sur leurs attitudes. Plus que tout autre, ils auraient dû être conduits à reconnaître dans leur action quotidienne qu'à la base de toute démarche éducative authentique, il y a un acte de confiance, confiance qu'il y a dans tout homme des forces positives de croissance et de développement. Cette confiance est-elle entière, elle mène à prendre appui sur la personne dans sa singularité, sur son dynamisme propre. Est-elle pratiquement inexistante, elle privilégie les approches normatives. Force nous est de constater que les éducateurs d'adultes ont trop souvent recherché, en définitive, la conformité et que les objectifs qu'ils poursuivent d'intégrer leur action dans l'Université des jeunes les y conduisent. Ce qui aurait pu être l'immense apport du champ de réflexion ouvert par l'éducation des adultes en milieu institutionnel, polariser l'attention des

éducateurs sur l'autonomie de la personne, n'a été, de ce point de vue, qu'un échec. Les éducateurs d'adultes auraient dû contribuer plus que tout autre à faire éclater les contradictions entre ceux qui conçoivent la relation éducative comme une relation de dépendance définie comme momentanée et destinée « à modeler les individus en fonction de [141] rôles futurs », et les exigences d'une société qui a besoin d'hommes capables de s'adapter à des changements incessants : ils ne l'ont pas fait.

### *Un phénomène de dépendance*

Les universités du Québec se sont lancées tête baissée, depuis vingt ans, dans l'éducation des adultes, sans prendre conscience que leurs interventions de recyclage, de perfectionnement et de reconversion remettaient en cause fondamentalement leurs modèles culturels. Elles n'ont pas pris conscience surtout que des changements profonds de la structure des âges dans les sociétés postindustrielles devaient les amener à considérer l'ensemble de la population qui les fréquente comme adulte, c'est-à-dire, capable de définir ses propres projets, de déterminer ses propres choix et d'influer en définitive sur la société. Elles ne semblent pas capables non plus de tirer la leçon de cette peut-être trop courte histoire, à savoir qu'il est impossible de donner une formation durable à des hommes sans prendre appui sur ce qu'il y a de fondamentalement significatif pour la personne, aux diverses étapes de son évolution. Ceux qui voient dans l'achalandage des adultes dans les institutions d'enseignement supérieur un progrès décisif de la démocratie scolaire n'ont pas compris à quel point ce que certains appellent « l'université de la deuxième chance » infantilise. Cette masse sans cesse grandissante d'adultes qui s'assoient sur les bancs de l'école témoigne bien de la gravité de la maladie dont souffre notre société de consommation, la dépendance. Cette maladie est d'autant plus grave que la plupart des adultes qui fréquentent, aujourd'hui, l'université, et les hommes qui ont la charge de les former n'en sont pas conscients. S'en réjouir, c'est faire preuve de cynisme.

### *L'école du mépris*

Héritiers des modèles scolaires du passé, les adultes considèrent l'éducation comme un privilège dont ils leur faut payer le prix. J'ai déjà affirmé que l'expérience pédagogique vécue par eux était négative ; c'était un jugement d'éducateur. Qu'ils soient condamnés, soirs après soirs, fins de semaine après fins de semaine, années après années, à fréquenter des usines sans contremaître où règnent des concierges à clefs, introuvables quand les salles de cours sont verrouillées, ils ne s'en plaindront pas. Que partant de Ste-Adèle ou de plus loin, ils trouvent à la porte de leur lieu de rencontre une note les avisant que le professeur est absent, ils ne s'en plaindront pas. Qu'ils soient condamnés à entendre des songes creux ou à effectuer des travaux qui les détournent de leurs préoccupations quotidiennes, ils ne s'en plaindront pas. Que les seuls moments d'échange, de dialogue et d'intérêt soient, comme l'ont noté Luc Hétu et Yves Bertrand, ceux de la pause-café, ils ne s'en plaindront pas. Ils connaissent la valeur marchande des diplômes qu'ils viennent chercher et cela leur suffit. S'ils supportent difficilement, par ailleurs, le fait de se voir contester dans un traitement anonyme et bureaucratique le statut social qu'ils ont parfois chèrement acquis, ou de voir peser sur leurs performances scolaires incertaines le [142] jugement d'autrui, ils ne s'en prendront pourtant qu'à eux-mêmes. Pour mesurer à quel point l'éducation des adultes, dans les universités, constitue l'école du mépris, il faut, au-delà des conditions matérielles dans lesquelles cette éducation se réalise et qui sont déplorables, considérer le problème dans les perspectives de ce que pourrait être une véritable entreprise de développement des ressources humaines.

### *L'éducateur a besoin d'être adulte*

Les objectifs fondamentaux d'une telle entreprise se trouvent être paradoxalement ceux que l'UQAM a assignés dès sa création à ses programmes de premier cycle, l'autonomie et la créativité. L'autonomie qui est capacité de s'autodéterminer constitue la caractéristique essentielle de l'état adulte. Elle suppose que, face à tout problème, la personne soit capable de trouver une solution personnelle,

satisfaisante pour elle-même et pour les autres. Cette capacité n'est pas d'une conquête facile. Elle nécessite que l'individu apprenne à s'assumer, ce qu'il ne peut faire que dans des expériences successives et par des choix successifs. Elle impose une rupture avec les expériences scolaires antérieures et entraîne la nécessité d'une sorte de conversion morale de la personne qui apprend à ne plus se percevoir comme objet d'éducation, mais comme le sujet de sa propre éducation. La créativité engage, pour sa part, l'individu dans une volonté et une capacité d'exercer une action de transformation. Il est évident que la poursuite de tels objectifs introduit, d'une manière nécessaire, éducateurs et éduqués, professeurs et étudiants, dans un plan de co-gestion. Si dans cette perspective, l'étudiant est le premier responsable du choix des objectifs éducatifs, des moyens et des dispositifs de contrôle, le professeur a lui-même prise sur les mécanismes institutionnels qui déterminent son action. Il peut lui aussi poursuivre un projet autonome, car nul plus que l'éducateur n'a besoin d'être adulte. Or, c'est bien ce cadre nécessaire de participation qui semble remis en cause dans la crise qui secoue aujourd'hui l'UQAM.

### *Mener jusqu'à l'absurde un projet bureaucratique*

Tout laisse croire que ceux qui dirigent actuellement PUQ, et dans leur ombre, ceux qui dirigent l'UQAM, se sont donné pour mission de mener jusqu'à l'absurde un projet bureaucratique dominé par la passion du commandement et du contrôle. La voix de ceux qui, d'une façon essentielle, donnent son existence à l'université, professeurs et étudiants, se perd dans le concert des instances locales et centrales qui ont pour elles l'arme du temps. Ceux qui, dans le tissu de l'action quotidienne, ont pris le parti de s'en accommoder n'ont plus conscience de leur propre démobilisation. Ils ne peuvent donc pas s'étonner que la direction de l'UQAM supporte depuis des années l'absence des étudiants dans les organismes décisionnels, qu'elle renforce, jour après jour, un appareil qui nie l'existence de la communauté maître-étudiant, qu'elle impose le règne des gérants d'usine définisseurs de quotas de production, 35 étudiants par cours, tant de cours par module, etc.

[143]

### *Une intervention sociale au profit de tous*

Certes, il est facile d'accuser de gauchisme ceux qui, contre les appareils centralisateurs, veulent redonner un sens à leur action quotidienne. Les éditorialistes qui, dans les crises de relations de travail, soutiennent le modèle traditionnel d'Université qui, comme l'a noté quelque part Crozier, « contrôle, pour une part, le jeu de la promotion et de la réussite et qui constitue de ce fait un élément indispensable du système de stratification, de hiérarchie et de cloisonnement », ne s'en privent pas. C'est sans doute cette image de l'Université reproductrice et statique que le recteur Brossard craint de voir ternir, lorsqu'il s'inquiète, en période de crise seulement, de la valeur des diplômes. Comme si son rôle n'était pas justement de relever le défi des crises, de défendre son projet en animant quotidiennement la communauté universitaire qu'il juge dissidente. Comme si ce projet qui lie l'Université à l'establishment financier était immuable, comme si tout n'exigeait pas au contraire qu'il se change, aujourd'hui, en une entreprise plus démocratique qui transforme l'action éducative liée aux pouvoirs établis en une intervention sociale au profit de tous. Comme s'il n'était pas indispensable que l'Université prenne une part plus active à la redéfinition des rôles sociaux, au partage plus équitable de la richesse collective et, en définitive, au développement collectif. Comme si la renaissance constante des crises au sein de l'Université et l'érosion du prestige universitaire qui en résulte ne traduisaient pas les dysfonctions graves de l'appareil et n'appelaient pas de révisions profondes. Comme si, à l'heure des choix politiques radicaux et de l'expression majoritaire d'une volonté collective de voir chacun assumer davantage la responsabilité de son destin, un nouveau projet d'Université ne s'imposait pas.

### *Donner tout son sens à la structure modulaire*

La structure modulaire, qu'on a définie, à l'origine de l'UQAM, comme le lieu privilégié de la participation, pourrait bien être, contre toute attente peut-être mais à condition qu'on lui donne tout son sens, le cadre le plus approprié à un nouveau projet universitaire. Il faudrait pour cela qu'on puisse y disposer d'une façon constante et totale des approches et du programme et qu'on ait prise sur les ressources. Celles-ci devraient être regroupées non plus dans des départements délimités par un champ disciplinaire, mais dans des secteurs d'intervention. Chacun, regroupé en équipe, aurait dans le milieu son terrain où il œuvrerait au profit de tous. C'est de cette pratique sociale que devrait naître, en partie du moins, les projets personnels d'étude et de recherche. Insérée dans un tel contexte, l'éducation des adultes ne pourrait être qu'en progrès. Mais quelles que soient les structures dans lesquelles les institutions s'enferment, elle demeure une affaire d'hommes. Son meilleur point d'appui dans la situation actuelle demeure sa marginalité. Cultivant cette marginalité, l'éducateur pourra refuser la routine, oser davantage. S'il est clairvoyant, il mettra plus l'accent sur l'encadrement sur lequel il aura facilement prise que sur les contenus d'enseignement sur lesquels il agira plus difficilement. Il comprendra que les adultes [144] ont besoin plus d'être guidés que d'être informés, conseillés que d'être contraints. Il saura qu'il lui faudra comprendre ce qu'ils sont s'il veut les aider à devenir ce qu'ils veulent être et que tout, en définitive, est une question d'attitude.

[145]

Deuxième partie  
*Planification universitaire*

## Chapitre 7

---

### “Les Arts à l’Université.”

Claude COURCHESNE,  
Albert WALLOT, Suzanne LEMERISE  
Département d’Arts plastiques  
Rose-Marie ARBOUR,  
Marcel ST-PIERRE, Pierre MAYRAND  
Département d’Histoire de l’Art  
Université du Québec à Montréal

[Retour à la table des matières](#)

En 1969, lors du passage à l’Université du Québec à Montréal, l’École des Beaux-Arts de Montréal avait déjà un passé syndical. Dès 1961, l’Association des Professeurs de l’École des Beaux-Arts de Montréal était formée en vue d’obtenir des conditions salariales plus décentes, des conditions d’engagement et de promotions moins arbitraires. À cette époque, l’école dépendait directement du ministère de la Jeunesse. Sous l’impulsion de la « Révolution tranquille », elle engagea un grand nombre de jeunes professeurs qui se dégagèrent démocratiquement des anciennes relations paternalistes qui entretenaient l’autogénération du corps professoral. Après la fondation du ministère de l’Éducation en 1964, les Beaux-Arts furent rattachés au Bureau de l’Enseignement supérieur. Mais, suite aux restructurations du gouvernement Lesage, plusieurs écoles professionnelles rattachées à la fonction publique se syndiquèrent en 1966.

Avec le SPEQ, Syndicat des Professeurs de l’État du Québec affilié à la CSN, les questions de salaires, de classification et de permanence furent les principaux points négociés. Le nouveau syndicat demanda une classification en fonction de l’expérience professionnelle des

professeurs, de préférence à la formation « académique ». Cette première convention collective du secteur [146] public se signa après une grève des professeurs au terme de laquelle les négociateurs allèrent en prison après avoir défié une injonction obligeant le retour au travail. Cette étape dans la syndicalisation joua un rôle important pour les professeurs de l'École des Beaux-Arts de Montréal. Leurs activités professionnelles étant reconnues, cette caractéristique sera une constante et en même temps un objet du débat aux Arts. Le professeur était considéré comme un artiste avant d'être un enseignant.

Lors de la formation des CEGEP, le SPEQ fut agent négociateur avec le gouvernement dans le cas des écoles professionnelles. Aux Arts, cette opération n'engendra aucune difficulté ; les deux premières années du cours furent considérées de niveau collégial, les deux autres assuraient l'obtention du diplôme.

En 1968, les étudiants des Beaux-Arts occupèrent l'école pendant plus de deux mois. Réclamant l'autogestion, les étudiants souhaitaient balayer une grande partie du corps professoral qu'ils considéraient incompétente pour répondre aux exigences nouvelles d'intégration de l'art aux besoins sociaux et à la technologie industrielle. Les plus radicaux mettaient en question les conceptions élitistes de la pratique artistique et le maintien d'un enseignement limité aux médiums traditionnels. Seule la cohésion syndicale des professeurs évita le carnage souhaité ; réaction corporatiste s'il en fut, mais tout à fait normale, si on admet que le syndicat de l'époque (sic) avait été créé pour protéger exclusivement les professeurs et non pour mettre en question leurs conceptions artistiques et pédagogiques.

En 1969, c'est encore le SPEQ qui négocia le protocole de passage des professeurs des Écoles normales et des Beaux-Arts à l'Université du Québec à Montréal. La majorité des professeurs de l'école s'intégra à l'université avec la garantie de conserver leurs droits acquis dans l'échelle salariale. Ainsi, de par leur ancienneté, plusieurs professeurs obtinrent une équivalence « officieuse » de doctorat. L'avènement des Arts à l'UQAM, outre qu'il fut un précédent dans le système d'enseignement francophone, eut pour effet immédiat une transformation des rapports traditionnels entre professeurs et étudiants, entre étudiants de l'école et ceux de l'université, entre professeurs eux-mêmes. Contesté violemment en 1965, 1966 et 1968, le système clos et

hiérarchisé des Arts se trouvait à nouveau remis en question et forcé de s'ouvrir à d'autres disciplines.

L'intégration du secteur Arts à l'UQAM valorisa le travail artistique, puisqu'enfin la société (patron et syndicat (?)) reconnaissait une équivalence entre la carrière artistique et la carrière universitaire. L'artiste-enseignant, accédant subitement au statut d'universitaire, se voyait revalorisé socialement et professionnellement sans pour autant avoir modifié sa conception de l'école d'art et de la formation artistique.

Le diplôme, consistant en un baccalauréat spécialisé, permettait aux étudiants de devenir des membres à part entière d'une société hiérarchisée en fonction de la diplômation. Finies, croyait-on, les hantises ou les coquetteries [147] d'être considérés comme marginaux, finies les difficultés de se trouver du travail ou de poursuivre ses études à cause d'un diplôme sans valeur reconnue... L'intégration à l'UQAM, organisme intéressé aux recherches « sérieuses » et, qui plus est, se voulait à la pointe de la nouveauté par la participation professeurs-étudiants, suscita d'énormes espoirs de renouveau. La hiérarchie entre professeurs anciens, omniprésents, et professeurs plus jeunes, s'atténua au profit d'un partage des responsabilités. La majorité des professeurs accepta l'idée d'une régénération de l'école d'art sur la base d'une hypothèse de participation mise de l'avant par l'Université du Québec.

Les conséquences ne se firent pas attendre. La rencontre entre les exigences d'une pratique artistique et le mode de fonctionnement de l'université engendra désillusions et difficultés. À l'impossibilité de répondre aux fonctions modulaires et départementales, s'ajoutèrent les difficultés découlant de la gestion et de la coordination d'un trop grand nombre de modules, d'une banque de cours démesurément gonflée, de budgets mal définis, de locaux exigus, de dossiers d'étudiants incomplets en ce qui concerne les équivalences et finalement d'inscriptions totalement incohérentes. Tous ces facteurs négatifs s'expliquent peut-être par le fait que le fonctionnement de l'UQAM cadrait mal avec une pratique d'atelier ayant ses traditions bien enracinées par 45 années d'existence. Aux difficultés administratives, s'ajoutaient des oppositions sourdes à toute tentative de renouveler le contenu de la formation artistique. De plus, une définition de la recherche répondant aux critères universitaires tels qu'établis ne réussit jamais à rallier l'ensemble des professeurs en arts plastiques (groupe

majoritaire). Enfin, la rencontre du secteur Arts avec les autres secteurs de l'UQAM n'entraîna pas les échanges escomptés. Certains avaient estimé que la vocation de pluridisciplinarité que voulait se donner l'Université du Québec, permettrait aux professeurs du secteur des Arts des échanges fructueux avec les autres disciplines. Ces échanges malgré leur fréquence accrue ont abouti à des difficultés de compréhension et de communication qui se retrouvent également à l'extérieur de l'Université. La sémantique universitaire tend évidemment à être différente de celle qu'utilisent les artistes créateurs ; elle modifie néanmoins leurs habitudes de travail en les remettant en question. Il reste à démontrer si cette rencontre sera utile à l'évolution des arts.

Les changements apportés par le passage des Beaux-Arts à l'UQAM ne se limitent pas aux espoirs et désillusions que nous venons de mentionner. Avant l'intégration, une direction unique dirigeait toutes les options de l'école d'art : arts plastiques, pédagogie artistique et design. À l'UQAM, la double structure modulaire et départementale modifia cette structure hiérarchisée et simple, mais suscita à cause des répartitions d'espace et de budget, des rivalités entre les représentants des diverses disciplines artistiques. Par contre les nouveaux modules et départements (tels Histoire de l'Art, Design graphique et Design d'Environnement) élargirent les fonctions de la Famille des Arts. Plusieurs orientations idéologiques et professionnelles transparaissent maintenant dans ce secteur et cette situation est des plus engageantes pour l'avenir.

[148]

Suite à la création du SPUQ-CSN, un grand nombre de professeurs des anciennes institutions obtinrent leur permanence, mais en dépit du caractère combatif de ce syndicat qui situait l'action syndicale dans un contexte élargi, plusieurs professeurs se retranchèrent sur des positions sécurisantes et abandonnèrent peu à peu les tâches qui leur auraient permis de donner un autre sens aux réformes administratives mises de l'avant. Cette démission des uns, liée à l'usure des autres qui assuraient jusque là des responsabilités dans la structure de participation, favorisa l'abandon de leurs idéaux et la sclérose du secteur des Arts.

L'Opération '72 fut la première tentative pour remédier à cette situation et pour rationaliser les processus administratifs des modules

et des départements. Cette opération, dirigée initialement par le vice-doyen, demandait la participation de tous. En même temps que la rationalisation administrative s'élaborait, on tenta de rendre les modules fonctionnels. (On peut comparer jusqu'à un certain point les fonctions sociales définies dans les modules de la Famille Lettres à celles qu'on tentait d'esquisser pour les Arts, à la même période). Cependant, les antagonismes latents et la réaction de retrait tactique des professeurs les plus influents dans le secteur Arts, donnèrent aux propositions de l'Opération '72 une fin de non-recevoir : ce qui voua à l'échec cette tentative de renouvellement et de clarification du rôle des Arts à l'UQAM. La cause principale de cet échec fut la proposition de regrouper les départements en deux groupes à savoir Communication et Environnement. Pris au dépourvu par cette perspective interdisciplinaire, le corps professoral opta pour l'ordre, mais sans changement. On s'objecta également à la proposition de « rentabiliser » les structures modulaires par la destination de huit cours qui auraient fait appel à des spécialistes extérieurs à l'UQAM (cours modulaires en fonction de la polyvalence et de l'ouverture sur des préoccupations reliées au marché du travail). D'ailleurs, le principe même des cours modulaires était un épineux problème pour tous les secteurs et pour le syndicat.

Suite à cet échec fort coûteux, l'UQAM nomma un observateur délégué, chargé de faire rapport sur la situation prévalant au secteur Arts. En 1973, le Rapport Vallerand, véritable roman de cape et d'épée, est déposé. Afin de conduire à son application, un administrateur délégué, J.-M. Tousignant, fut nommé : il est toujours en fonction en 1976-77. Les modifications proposées par Vallerand devaient ouvrir théoriquement le secteur à l'ensemble de l'UQAM ; elles devaient conférer aux programmes plus de crédibilité et élargir les possibilités de rentabilisation sur le marché du travail. Concrètement, tout au plus réussit-on à imposer le calme au secteur et à le doter d'une administration qui fut en fait la base et l'instrument pour amorcer des réformes importantes dans le fonctionnement de la double structure. Les contrôles administratifs et pédagogiques de toutes sortes, tels qu'ils sont énoncés par le président Després, trouvèrent dans le secteur Arts un champ tout indiqué d'application. Par exemple, la nomination de cet administrateur alla à l'encontre des acquis syndicaux, puisque les directeurs de département, de module, et les vice-doyens, [149] sont

des syndiqués au même titre que les professeurs. L'administrateur délégué y assume un contrôle quasi-entier du secteur et cette mainmise centralisatrice signifie, malgré le paravent d'un comité de secteur, la disparition de tout dynamisme.

La récente adjonction des « arts d'interprétation » (théâtre, musique, danse) au secteur Arts apparaît d'abord comme une tentative de donner à ce dernier plus de poids et de représentativité. La mainmise de l'administrateur délégué sur toutes les étapes de mise en place de ces trois nouvelles disciplines a empêché la concertation avec les professeurs du secteur. Sauf dans les cas des professeurs de théâtre, le rapport des nouveaux professeurs avec le syndicat est clair : engagés par l'UQAM, par le biais de l'administrateur délégué, ils sont bien mal placés pour prendre une position critique face à leur employeur, surtout pendant une grève. Implantés parallèlement aux modules et départements déjà existants aux Arts, ils n'ont aucun contact avec les professeurs et étudiants du secteur et sont, principalement pour la musique, maintenus en dehors des réalités sociales et de ses luttes.

Si le secteur est en tutelle, les causes n'en sont pas qu'administratives ; elles tiennent au manque de définition de la recherche en matière artistique mais aussi à l'absence de politiques culturelles démocratiques. D'ici là, il appartient aux professeurs des Arts de s'interroger sur leurs fonctions à l'intérieur de l'université et de reprendre en charge les mécanismes de leur propre développement.

Il ne fait aucun doute que l'enseignement des arts est plus facile à évaluer en terme de coûts que d'effets, mais face à la demande sociale de formation artistique, l'UQAM est contrainte dans son cadre et les limites du système, d'y répondre tout en s'adaptant aux nécessités économiques. Au même titre que toute autre entreprise (avec ses investissements, immobiliers, ordinateurs, journaux, laboratoires et centre sportif), sa survie et son développement dépendent largement des politiques gouvernementales, des régimes de subventions et des projets lucratifs de recherche. La prétendue autonomie universitaire est une illusion mais savamment entretenue pour faire oublier les conséquences de sa transformation en fonction des contraintes économiques. Les politiques de « rationalisation » n'y diffèrent pas de celles des compagnies et devant la nécessité de limiter les dépenses et de les ajuster aux besoins à court terme de l'économie, l'institution universitaire n'hésite pas (même si elle fonctionne à l'idéologie de

participation) à user de procédés, tels que celui des « Règlements généraux » de la « réforme Després », décidés à huis-clos par un conseil d'administration ou une assemblée des gouverneurs. L'illusion d'une Université libérale qui fonctionnerait grâce à des mécanismes de participation à la gestion maintient ainsi intouchables les structures autoritaires. Or, devant la tendance actuelle de la politique universitaire à se faire l'auxiliaire du capital, la lutte syndicale apparaît comme le seul moyen de résistance efficace. La question est donc de savoir comment le syndicat (SPUQ) est utilisé par les professeurs. Dans cette conjoncture, la position du secteur Arts est à la fois aussi précise et aussi [150] vague que sa position à l'intérieur de l'UQAM : à l'objectif académique de « faire des artistes », répond l'objectif syndical de protéger les droits acquis. La question qui subsiste reste encore celle de la reconnaissance universitaire de la compétence artistique, mais le nouveau projet de convention collective (*Hypothèse de règlement*. Dépôt syndical S-15, 13-12-76) semble avoir trouvé une solution à ce problème.

Dans cette optique, donc, nous ne pouvons que souligner à quel point il est urgent que le SPUQ aille au-delà de la seule protection des droits acquis ou de l'obtention d'avantages professionnels pour ses membres. Une politisation des débats, dont un des thèmes porterait sur le rôle qu'une université a à jouer au sein de la société, permettrait sûrement, par ricochet, au secteur Arts de mieux redéfinir son rôle et celui de ses membres, à la fois dans l'université et dans la société. La mise à jour de l'illusion de la liberté universitaire et de la liberté de l'art basée sur la seule nécessité de l'« expression personnelle », vont de pair : il faut enfin radicaliser les positions syndicales qui, en se voulant trop uniquement préoccupées de la protection professionnelle et économique de ses membres, n'insistent pas assez sur une étude des sources de malaises profonds qui, par exemple, affectent le secteur Arts depuis son intégration à l'UQAM. C'est ainsi que la lutte syndicale pourrait alimenter davantage la réévaluation du rôle de l'enseignant universitaire et de l'artiste en situant le débat à un niveau politique, économique et culturel plus large, tout en favorisant ainsi chez les syndiqués à la fois une meilleure prise de conscience de leur situation de travailleurs intellectuels et une identité de vue avec ceux de la fonction publique et des autres services sociaux.

[151]

**Le syndicalisme universitaire  
et l'État**

# **Troisième partie**

**UN CAS : L'UQÀM**

[Retour à la table des matières](#)

[152]

[153]

Troisième partie  
*Un cas : l'UQÀM*

## Chapitre 1

---

“Demain ne sera plus  
jamais pareil.”

Jean-Marc PIOTTE  
Département de Science politique  
Université du Québec à Montréal

[Retour à la table des matières](#)

Nous revoilà en train de piqueter, cinq ans après notre première grève, pour obtenir une nouvelle convention collective, notre troisième.

En 1971, tout semblait facile. Nous avions tout à gagner et rien à perdre : nous nous battions pour acquérir une première convention collective. Comme tout syndicat, nous luttions pour vendre de la façon la plus avantageuse notre force de travail (salaire, bénéfices marginaux et conditions de travail) et pour mettre le plus d'entraves possibles à l'arbitraire patronal. Car arbitraire il y avait : les décisions administratives, au lieu d'être subordonnées à un ensemble de règlements précis et connus de tous, variaient trop souvent en fonction du poids que chaque individu concerné avait ou n'avait pas auprès de tel ou tel administrateur et selon les méandres de réseaux de relations privées (certains professeurs qui bénéficiaient de ce système, même s'ils sont restés parmi nous au lieu d'aller rejoindre l'administration, ne se sont jamais remis de cette victoire syndicale contre l'arbitraire administratif).

Nous n'avions pas tout gagné. Ainsi la partie patronale refusa de reconnaître comme équivalent, pour le calcul de l'expérience, les années d'enseignement exercées à différents niveaux scolaires.

Nous n'avons obtenu cette équivalence que lors de notre deuxième convention.

Aussi 20% des professeurs votèrent à l'assemblée générale contre l'acceptation du projet. Pourtant, la convention collective que nous signâmes [154] était et est demeurée une des meilleures en Amérique du Nord dans le secteur de l'enseignement. Nous arrachâmes cette victoire après moins de quatre semaines de grève et en obtenant un montant forfaitaire qui couvrait presque le salaire que nous aurions perçu si nous n'avions pas quitté le travail. Ce fut donc une grève originale : une grève facile.

Cette première convention fut aussi l'occasion de défendre contre l'administration un certain nombre de pouvoirs qu'exerçaient les professeurs dans cette nouvelle université qui se voulait démocratique et populaire. Car très tôt après la fondation de l'Université du Québec, l'administration chercha à reprendre les quelques pouvoirs qu'elle avait jusque là partagés avec les enseignants, remettant ainsi en question l'idéal « participationniste » qui avait présidé à la naissance de l'UQ. Mais nous défonçâmes alors facilement la loi 19 du précurseur de Després, le président Riverin : notre convention précisa les prérogatives de l'assemblée départementale ainsi que nos pouvoirs et notre mode de représentation à la Commission des études.

### *L'alternative*

Nous revoilà en grève, et non pas pour des questions de gros sous. Nous avons voté majoritairement pour cesser collectivement de travailler, même si nous savions que nous perdriions les salaires que nous aurions normalement obtenus et même si nous nous doutions que la grève pouvait être dure et longue. Les économistes bornés, qui cherchent à expliquer les conflits de travail uniquement en termes de gains ou de pertes de revenus, ne peuvent comprendre pourquoi des ouvriers, pour obtenir une augmentation salariale, peuvent endurer une grève dont les pertes salariales ne seront pas compensées par les

avantages pécuniers qu'ils retireront de leur future convention durant toute la durée de son application. Ce paradoxe économique ne peut être résolu que si on reconnaît que les questions salariales ne sont qu'un des motifs de grève auquel s'ajoute nécessairement un sentiment d'insatisfaction qui pousse le salarié à refuser temporairement son esclavage doré. Cette dignité retrouvée et cette révolte contre l'autorité patronale constituent le ferment de toute grève, le centre du plaisir que découvre le travailleur lorsqu'il se fait gréviste.

Même si notre condition d'intellectuels petits-bourgeois ne nous soumet, somme toute, que métaphoriquement, par rapport aux ouvriers, à l'oppression patronale, nous éprouvons des sentiments semblables à ceux que ressent l'ouvrier en grève.

Nos objectifs de grève ne sont même pas fondamentalement salariaux. Nous voulons protéger les droits que nous avons conquis en 1971 et que nous avons fait confirmer en 1973, notamment ceux qui nous donnent un certain contrôle sur l'orientation de l'enseignement et de la recherche. Si l'administration n'avait pas voulu nous arracher ces acquis, je suis convaincu qu'il n'y aurait pas eu de grève. Et, tant qu'à grèver, vaut aussi bien chercher à obtenir de nouveaux avantages, dont surtout la garantie que le pourcentage de chargés de cours diminuera régulièrement au profit de celui des professeurs réguliers.

[155]

Mais pourquoi utiliser la grève comme moyen de pression ? N'y a-t-il pas d'autres moyens ? Si nous sommes insatisfaits des conditions de travail que veut nous imposer la partie patronale, nous n'avons qu'un choix : nous soumettre ou cesser de travailler. Certains diront, selon la vieille conception libérale, qu'on peut aussi se démettre, quitter l'emploi et chercher individuellement du travail ailleurs. Mais cette « solution » individuelle ne changera rien socialement et, de plus — dans une période comme celle-ci où le chômage affecte plus de 10% de la main-d'oeuvre et exerce ses ravages dans toutes les couches de la population, y compris parmi les intellectuels petits-bourgeois — est irréalisable pour la très grande majorité des individus impliqués.

Les pusillanimes peuvent se creuser la cervelle dans tous les sens et chercher des moyens de pression moins onéreux que la grève, mais ils se buteront infailliblement à la seule alternative réelle : se soumettre aux conditions patronales ou cesser collectivement de travailler et

bloquer le fonctionnement de l'institution. Certains disent que la grève ne serait efficace que dans le secteur privé dans la mesure où elle y arrêterait la production et s'attaquerait ainsi à la source même de la bourgeoisie, le profit. L'efficacité économique de la grève dans le secteur privé est exacte, même si elle est relative : les grèves locales ont quelquefois peu d'impact sur les multinationales ou, pour être plus précis, sur les grands monopoles dont la majorité est d'origine américaine. Mais ce que les grèves dans le secteur public perdent en efficacité économique, elles le gagnent en efficacité politique : la carrière des administrateurs dépend, en dernière alternative, du gouvernement qui, lui-même, est plus ou moins dépendant de l'opinion publique (je parle ici du gouvernement et non de l'État qui, lui, est strictement dépendant de la classe dominante, la bourgeoisie). Or les grèves dans le secteur public ont une efficacité dans la mesure où elles influent sur l'opinion publique. D'ailleurs, une étude la moins attentive de l'histoire du syndicalisme au Québec démontrerait à tous ceux qui s'y adonneraient l'impact positif que les grèves ont exercé sur l'évolution des conditions de travail et de rémunération des travailleurs du secteur public.

Mais entre gens « rationnels », comme le sont les administrateurs et les professeurs, n'est-il pas possible de s'entendre sans tomber dans la logique du « rapport de forces » ? Cela serait possible s'il n'y avait pas conflits d'intérêts. Mais où ceux-ci subsistent, les ententes ne découlent pas de « raisons », mais du rapport et de la lutte des forces en présence. Aussi tout le problème revient à la question suivante : les administrateurs et les professeurs sont-ils en conflit d'intérêts ou forment-ils une « communauté » où la logique régnerait comme une reine ?

### *Le changement*

Jusque vers les années '65, ici comme ailleurs au sein du monde capitaliste, dans l'Université que je nommerais traditionnelle, existait une certaine communauté d'intérêts entre l'administration et les professeurs. L'Université, finançant dans une proportion importante ses activités, se définissait [156] comme autonome et indépendante face au pouvoir public et à l'entreprise privée. Les administrateurs, constitués

en majorité d'anciens professeurs, dirigeaient de façon paternaliste l'Université, partageant avec les professeurs les mêmes valeurs : culte de la compétence, de l'élite intellectuelle et de la liberté académique. Les administrateurs et les professeurs se considéraient comme l'Université : les étudiants recevaient les bénéfices secondaires de ce qui était mythiquement perçue comme l'activité fondamentale des universitaires, la recherche, et, sous la direction éclairée de maîtres, profitaient d'une formation qui en ferait l'élite de demain. Les employés, eux, comme les bâtiments, ne rentraient même pas dans la définition de l'Université : ils constituaient une des conditions matérielles favorisant l'activité intellectuelle des chercheurs / professeurs.

Cette Université est définitivement révolue. Pourtant, la majorité des professeurs baigne encore dans la mythologie de l'Université traditionnelle. Il ne faut pas s'en étonner : les professeurs, comme entité, n'ont que la conscience de leur classe qui, pour des intellectuels petits-bourgeois, consiste à se croire, de par la nature même de leur activité, au-delà des classes sociales et porteurs d'un regard neutre et objectif sur la société. Il ne faut pas s'en surprendre : les professeurs d'université, comme tout groupe social, sont soumis aux lois de l'histoire dont celle du nécessaire retard de la conscience sur le développement historique. Pourtant, là aussi, le développement fait son lent cheminement jusqu'à la conscience, comme en a fait foi le conflit à l'Université Laval.

L'Université traditionnelle, autonome, lieu mythique du pur savoir, correspondait à une phase du développement du capitalisme : le capitalisme libéral et libre-échangiste. Or celui-ci, depuis la fin de la deuxième grande guerre, est remplacé par le capitalisme monopoliste d'État où, contrairement à la phase libérale, l'État n'est plus le simple garant de la liberté de la circulation des marchandises, mais intervient directement dans toutes les sphères de la société pour les subordonner étroitement à la rationalité du rendement économique et du profit. L'Université devient ainsi une autre institution dont les produits (cours, programmes, recherches) sont calculés en terme d'input et d'output, de coût et de rendement. L'Université doit répondre à une nouvelle rationalité, celle du P.P.B.S., du « Public Programming Budgetting System ».

L'Université traditionnelle est morte, remplacée par l'Université fonctionnelle, « managériale », technocratique. Cette transformation, qui se fait dans l'ensemble des sociétés capitalistes, est concomitante de l'extension du système universitaire et de ses conséquences : augmentation des coûts d'enseignement financés en grande partie par l'État, ce qui lui donne le moyen et la justification de sa progressive mainmise sur le système universitaire ; augmentation phénoménale du nombre de diplômés, ce qui conduit inévitablement à la baisse de la valeur sociale des diplômes sur le marché et à la baisse de la valeur économique de ceux dont le travail est de produire des diplômés, les professeurs d'université (ce qui explique la lente érosion de leur niveau de vie comparativement aux autres catégories de travailleurs) ; arrivée massive dans les universités [157] de jeunes professeurs qui ne se reconnaissent pas ou plus dans les mythologies de leurs aînés et qui constituent le moteur de la syndicalisation des universitaires.

Face à la technocratisation de l'Université, les professeurs sont sur la défensive, cherchant à s'opposer à l'ingérence gouvernementale, défendant une certaine liberté académique, voulant maintenir ou acquérir un certain contrôle sur l'orientation de l'enseignement et de la recherche. Nous ne pouvons opposer à l'Université technocratique l'Université du passé, l'Université traditionnelle : la solution n'est pas dans la réaction. Or je dois avouer que même là où les professeurs sont les plus avancés socialement et syndicalement — je pense à ceux qui sont regroupés dans le SPUQ à l'UQAM — il ne se dégage aucun projet d'Université que nous pourrions opposer à l'Université technocratique. Nous aussi, à l'Université du Québec à Montréal, sommes sur la défensive. Pourtant, la meilleure défensive est l'attaque, et nous devons, tôt ou tard, définir collectivement un tel projet, qui ne pourra s'inspirer de la conception mythique et traditionnelle de l'Université située au-dessus ou à côté de la société, mais qui devra être pensée, au sein de l'institution universitaire, en collaboration avec les étudiants et les employés — ces derniers constituant en quelque sorte le prolétariat au sein de l'institution universitaire — en fonction, non pas de la bourgeoisie dont la technocratisation de l'Université est l'œuvre, mais en fonction des classes laborieuses de notre société. Mais peut-être est-ce utopique de rêver qu'un corps de professeurs universitaires puisse définir un tel projet ? Peut-être leur position de classe intermédiaire ne les rend-elle capables que d'osciller entre la classe ouvrière et la

bourgeoisie qui, elle, technocratise l'Université mais leur assure quand même, eu égard aux ouvriers, de très bonnes conditions de travail ? Peut-être que le processus de « prolétarianisation » qu'ils subissent, notamment au niveau salarial, ne les détournera pas de la bourgeoisie à laquelle ils sont liés par de multiples attaches dont celle des subventions publiques ou privées de recherches ?

Quoi qu'il en soit, c'est cette crise, scandant les transformations que subit le réseau universitaire, qui explique l'éclatement de la communauté universitaire, l'affrontement qui s'accroît entre les administrations et les corps professoraux et le processus de syndicalisation de ceux-ci. Car les administrateurs doivent choisir : ou bien ils se maintiennent dans leurs fonctions et doivent alors administrer la technocratisation de l'Université et entrer ainsi en conflit avec les professeurs qui se sentent menacés par cette réforme ou bien ils doivent quitter leurs fonctions administratives. Ce choix est évidemment individuel : institutionnellement, il y a conflits d'intérêts, entre ceux qui doivent administrer des politiques technocratiques et les professeurs qui subissent les effets de ces politiques. Dans ce sens, le curriculum vitae des administrateurs importe peu : qu'ils soient d'origine professorale ou non, c'est leur fonction technocratique qui les définit : Kerwin est le frère jumeau de Després.

[158]

### *Démocratie ou absolutisme*

L'opposition entre l'administration et les professeurs est donc fondamentalement structurée par la crise qui marque le passage de l'Université traditionnelle à l'Université technocratique. Sur cette opposition fondamentale s'articule un second conflit qui, quoique dépendant, est relativement autonome et qui, pour cela, varie en intensité selon les diverses institutions universitaires : il s'agit bien d'un conflit de pouvoir entre administrateurs et professeurs.

La crise de l'Université entraîne un réaménagement des rapports de pouvoir au sein de l'institution. Les professeurs ne veulent plus être dirigés par une administration paternaliste qui les consulte parfois, mais qui ne se sent aucunement liée par leurs recommandations et qui ne

daigne même pas justifier les raisons qui expliquent que ses positions ne reconduisent pas celles des professeurs. Les professeurs ne veulent plus participer sur une base individuelle aux diverses instances administratives, mais désirent collectivement contrôler leurs représentants à ces instances et pouvoir leur confier des mandats : voilà le bât qui blesse l'administration. Elle veut bien consulter, mais pourvu qu'elle définisse les mécanismes de cette consultation et que celle-ci se fasse sur une base où tout est individualisé : les professeurs, le syndicat, le département, etc. sont mis sur le même pied et consultés indifféremment. Les patrons universitaires veulent bien la participation des professeurs aux instances administratives, pourvu qu'elle se fasse sur une base individuelle et que tout ce beau monde ne soit responsable que devant sa conscience (cette participation était d'ailleurs la voie royale pour ces professeurs s'orientant vers une carrière administrative).

La rupture entre administration et corps professoral se crée là où celui-ci, remettant en question la manipulation administrative qui se cachait sous l'idéologie de la participation et de la consultation, décide de se donner les mécanismes pour définir collectivement et rendre publique ses positions sur les différentes politiques académiques, là où le corps professoral met en œuvre des moyens requis pour contrôler les professeurs qui participent aux diverses instances administratives afin qu'ils deviennent véritablement leurs représentants et leurs mandataires. L'administration perd alors son masque démocratique : elle s'oppose à cette participation contrôlée par la base au nom de ses responsabilités administratives ; elle défend, avec une intransigeance toute patronale, ce qui s'appelle tout bonnement, dans les relations de travail, son droit de gérance.

La participation contrôlée, c'est-à-dire la limitation du pouvoir de l'administration, serait incompatible avec le syndicalisme. Et pourquoi donc ? Les administrateurs disent qu'il y aurait conflits d'intérêts entre les intérêts matériels des professeurs (conditions de travail) et leurs intérêts professionnels (qualité de l'enseignement et de la recherche). Ce conflit n'existerait-il pas chez les administrateurs ? La contradiction n'est-elle pas plus déterminante pour eux (étant donné les nombreux privilèges matériels dont ils jouissent et le peu de comptes qu'ils ont à rendre sur leur travail d'organisation de notre production [159] d'enseignements et de recherches, n'étant pas évalués par ceux-là

même — employés, étudiants et professeurs — qui subissent cette organisation) que pour le corps professoral confronté constamment à la réalité et à l'analyse de cette contradiction ?

L'administration, s'attribuant toutes les vertus, ne désire que le pouvoir et un pouvoir absolu sur ses subalternes : professeurs, employés et étudiants. On voit par là que ce qui est en cause est la conception politique qu'on projette sur la société : l'une, administrative, où le pouvoir doit s'exercer de haut en bas parce que le haut est plus apte à diriger et que le bas est fait pour être encadré, et l'autre, démocratique, où la base doit, sinon diriger dans la conception utopiste de Rousseau, du moins exercer un contrôle sur ceux qui administrent ou, comme moindre mal, limiter le pouvoir absolu d'en haut. Par là, on le voit bien, le conflit entre professeurs et administrateurs n'est pas un cas d'espèce : il n'est qu'un exemple d'un conflit qui traverse toutes les institutions, à l'ouest comme à l'est, aux U.S.A. comme en U.R.S.S., et qui oppose les subalternes à ceux qui contrôlent les leviers du pouvoir.

[160]

[161]

Troisième partie  
*Un cas : l'UQÀM*

## Chapitre 2

---

# “Les droits de gérance à l'UQÀM : la fin des illusions ?”

René LAPERRIÈRE  
Département des Sciences juridiques  
Université du Québec à Montréal

### *Le contexte de la négociation collective de 1976*

[Retour à la table des matières](#)

Ces lignes sont écrites au moment où les professeurs de l'UQAM, acculés par leurs patrons universitaires à une impasse totale dans leurs négociations, entreprennent leur huitième semaine de grève pour appuyer leurs revendications. Celles-ci proposent une amélioration du modèle de relations de travail déjà implanté dans l'institution depuis 1971. Les professeurs ont rejeté à 80% un projet patronal « final et global » qui constitue une attaque féroce contre leurs droits acquis. Invoquant des arguments d'autorité et d'efficacité administrative, les patrons tentent d'imposer leur projet rétrograde à l'aide d'une publicité tapageuse et mensongère qui en dissimule la portée véritable. En fait, sous le couvert du modèle institué par la loi de l'Université du Québec (1968, ch. 66), les patrons tentent d'imposer une conception différente de l'université, en la traduisant dans des textes (règlements, convention collective) qui consacraient une extension quasi-illimitée de leurs

« droits de gérance ». Pour y voir plus clair, reportons-nous à la courte histoire de l'UQAM.

*La création de l'UQAM,  
à la belle époque des illusions*

Au moment de la création de l'Université du Québec, en 1968-69, l'héritage des universités traditionnelles pèse encore très lourd au Québec. Il est fait de paternalisme et d'isolement social.

Tout en étant un appareil privilégié de sélection des élites et de reproduction des classes sociales, l'Université traditionnelle affecte de se situer [162] au-dessus de la mêlée des conflits sociaux, dans une abstraite neutralité vouée au progrès de la Science (« Fide splendet et scientia » !) et non à la défense et à la promotion des intérêts des classes dominantes. Dans cette « tour d'ivoire » fondée sur le libéralisme et l'individualisme, se développe en vase clos un paternalisme qui tient lieu de système de relations de travail. Sous le couvert de l'exercice d'une autorité absolue dissimulée mais incontestée, on met de l'avant des structures de « consultation » des professeurs qui servent d'exutoire à leur individualisme et institutionnalisent la collaboration de classes et la participation-bidon.

Avec la création de l'Université du Québec, et particulièrement de sa constituante de Montréal (l'UQAM), on a mis de l'avant un nouveau modèle fondé sur l'affirmation d'objectifs « sociaux » et sur une « participation » plus réelle des professeurs et même des étudiants au processus de décision, du moins en matière académique. On assiste aussi à une amplification du rôle de l'État, qui intervient directement par l'affectation et le contrôle des budgets, par des nominations politiques (président, recteurs) et par la mise en place d'une structure centralisée (le « réseau UQ ») propice au développement d'une bureaucratie universitaire paraministérielle. Paradoxalement, cette opération est menée en proclamant « l'autonomie » des diverses universités régionales du réseau, sans doute pour rassurer les universités « libres », pontificales ou autres, qui craindraient une intégration à plus ou moins long terme dans ce réseau étatique envahissant.

Les textes de la loi et des règlements de l'Université du Québec reflètent cette conception de la « participation » des membres de la « communauté » (administrateurs, professeurs et étudiants, le personnel de soutien étant traité comme inexistant, au même titre que les esclaves étaient des « non-citoyens »), en même temps que cette incrustation bureaucratique et ce contrôle étatique. La publicité universitaire, prenant appui sur des textes d'orientation, insiste davantage sur ce premier aspect « novateur » que sur le second, présenté de toutes façons comme un progrès « démocratique ». Le modèle participationniste se traduit par une représentation minoritaire des professeurs aux organes décisionnels que sont l'Assemblée des gouverneurs et le Conseil des études de l'UQ, ainsi que le Conseil d'administration des diverses universités constituantes. Les diverses administrations (réseau, constituantes) sont présentées comme des organes de coordination plutôt que d'autorité, et la direction des départements est mise sous la dépendance des décisions des assemblées de professeurs, plutôt que sous l'autorité d'un doyen comme dans les universités traditionnelles. Sur le plan proprement académique (admission des étudiants, pédagogie, choix de programmes d'études, évaluation...), on institue une structure de « modules » à gestion paritaire (professeurs-étudiants) regroupés par « familles » et chapeautés par une commission des études qui détient, « sous l'autorité du Conseil d'administration », des pouvoirs mi-consultatifs et mi-décisionnels, et qui se compose d'une minorité d'administrateurs (au nombre de 4) et d'une majorité de professeurs (6) et d'étudiants (6), ces derniers n'y ayant [163] jamais désigné de représentants en signe de protestation contre la « participation-bidon ».

### *La bureaucratisation et la syndicalisation*

Ce beau modèle théorique, faussement autogestionnaire et sublimateur de conflits, allait se heurter très tôt au développement de deux phénomènes opposés : la bureaucratisation des administrations et la syndicalisation des professeurs, employés de soutien et étudiants. L'idéal participationniste de l'UQAM, directement issu des illusions de la « révolution dite tranquille », allait attirer dans ce regroupement d'institutions traditionnelles (Collège Ste-Marie, École des Beaux-Arts

et École Normale Jacques-Cartier) des noyaux d'étudiants, d'employés et de professeurs progressistes et contestataires qui n'avaient jamais eu ou n'avaient plus leur place dans les universités traditionnelles, et qui entendaient bien traduire ces beaux principes dans les faits, en exerçant effectivement le pouvoir qui s'offrait à eux. Ces aspirations typiquement institutionnelles se joignirent à des aspirations sociales plus générales pour se traduire dans un mouvement de syndicalisation : celle des professeurs se réalisa dans le contexte de la participation, celle des employés dut en faire abstraction puisque ceux-ci n'y étaient pas invités et celle des étudiants la rejeta catégoriquement. Dans un mouvement inverse tendant à conserver, et même à accroître un pouvoir qui menaçait de leur échapper, ne fût-ce que partiellement, les administrations universitaires entreprirent de se bureaucratiser excessivement, en mettant en place la structure de cadres la plus lourde de toutes les institutions universitaires au Québec, et en combattant de plus en plus systématiquement les revendications des universitaires — employés, étudiants et professeurs — qui menaçaient et remettaient en question leurs potentats.

### *L'UQAM : université des conflits.*

Le modèle participationniste mis de l'avant par les propagandistes de l'UQAM, et qui était en fait une forme déguisée de paternalisme (puisque les participants n'étaient somme toute invités à partager qu'une partie infime et non-déterminante du pouvoir universitaire et à collaborer à titre consultatif pour tout le reste), était désormais confronté à un tout autre modèle, bien réel celui-là puisque directement inscrit dans les rapports sociaux : le modèle du rapport de forces et des conflits de travail, qui reflète en définitive le développement de la lutte des classes. Ce modèle établit une nette distinction, de type antagonique, entre la gérance d'une part (administrateurs et cadres) et les salariés de l'autre (professeurs, employés, auxquels s'allient les étudiants). Du côté syndical se forme une conscience collective et se développe une solidarité qui font échec au vieil individualisme et aux tentatives de division de la part des patrons. Ces derniers rallient à leurs stratégies bureaucratiques et antisyndicales une majorité de cadres intermédiaires (dont l'association de boutique est dirigée par... les

représentants patronaux à la table de négociation !). Alors que les syndicats à l'UQAM prennent appui sur les grandes organisations syndicales [164] (professeurs : FNEQ-CSN ; employés : SCFP-FTQ), les patrons eux se lient aux bureaucraties étatiques (réseau UQ, ministère de l'Éducation) et à la sinistre association patronale de la CREPUQ dominée par les gros patrons des universités traditionnelles. Il n'en faut pas plus pour attiser les conflits de travail et en faire des luttes pour le pouvoir.

Dans un tel contexte, qu'en est-il des droits de gérance ? Dans l'Université traditionnelle, l'idéologie patronale dominante cherche à en nier l'existence : en se réfugiant dans la douce abstraction de la « communauté universitaire » vouée à la recherche de la Vérité, on nie en pratique l'existence même de l'autorité et de l'exercice du pouvoir : il faut suivre la Tradition. La mythologie faussement participationniste de l'UQ semble, elle aussi, avoir fait abstraction des droits de gérance, en voulant « dépasser » en quelque sorte ces conflits que l'Université traditionnelle cherche à « étouffer » par son paternalisme. Comment en effet introduire dans l'univers universitaire cette notion de « gérance » ou de « direction », qui implique l'exercice de l'autorité et de l'arbitraire patronal vis-à-vis des travailleurs, simples exécutants des décisions et subordonnés aux ordres des patrons et des contremaîtres ? Quelle aliénation, quelle insulte à l'esprit et à l'amour-propre des intellectuels, drapés dans leur liberté académique !

La première grève des professeurs de l'UQAM, en 1971, a pris les patrons au dépourvu : à leur inexpérience administrative s'ajoutait le fait qu'ils allaient signer la première convention collective au Canada avec des professeurs d'université. La question des droits de gérance y fut pratiquement escamotée, dans cette convention qui n'a pas connu d'équivalent depuis au Québec : les droits et garanties obtenus par les syndiqués constituent autant d'entraves au libre exercice de l'arbitraire patronal (car c'est bien ce dont il s'agit lorsqu'on parle de « droits » de la direction). L'université tenta bien, lors du renouvellement de 1973, d'introduire une clause de « droits de gérance », mais en vain. En réalité, au-delà des formules et des technicalités juridiques, il faut bien se dire que l'université a toujours exercé son pouvoir de gérance, sous réserve des limites inscrites dans la convention collective et de la mesure où les arbitres de griefs ne lui permettaient pas d'empiéter sur les garanties énoncées dans la convention.

Une de ces limites, qui semble aller de soi, est que l'université ne peut adopter de règlement qui irait à l'encontre de la convention collective, c'est-à-dire de ses engagements. Pour s'assurer que la composition et les pouvoirs de la Commission des études ne seraient pas changés unilatéralement, le syndicat les a fait inclure dans le texte même de la convention. Les pouvoirs des départements, c'est-à-dire des assemblées de professeurs, ont été précisés dans les dispositions concernant la répartition des postes, l'embauche, la tâche, l'évaluation, la permanence et la sécurité d'emploi. Les autres conditions de travail (salaires, congés, etc.) ont été fixées et le tout a été protégé tant bien que mal par un mécanisme de griefs et d'arbitrage relativement complet et opérationnel. Cette convention dut être renégociée assez durement et appliquée assez fermement, [165] face aux tentatives patronales de « récupération » de droits de gérance qu'ils avaient laissés échapper, de « contournement » de la convention collective, ou d'extension des « prérogatives » de la direction par la création d'instances parallèles, de catégories nouvelles d'enseignants déguisés, et même d'institutions séparées de l'UQAM.

### ***Le conflit de 1976 : la reconquête de l'arbitraire***

S'étant efforcés pendant 5 ans de contenir et de contourner les droits syndicaux inscrits dans la convention collective, les patrons de l'UQAM ont décidé en 1976 de les supprimer au profit d'une restauration de l'arbitraire déguisé en « droits de gérance ». Cette opération est menée sur plusieurs fronts à la fois. Et d'abord, par la présentation à petites doses d'un projet patronal inacceptable, qui cherche à arracher aux syndiqués leurs principaux droits acquis, notamment le contrôle de la Commission des études et l'autonomie départementale, et qui impose partout l'arbitraire bureaucratique en réduisant le droit de grief au point de le rendre insignifiant. Une telle stratégie de négociation, qui remet en question les droits acquis, est assez récente et peu répandue : elle a été utilisée dans le secteur public, où elle était généralement accompagnée de contreparties. À l'UQAM, c'est le recul systématique sur tous les droits acquis un tant soit peu conséquents, sans aucune ouverture : les patrons refusent même de

considérer des propositions syndicales de maintien du statu quo sur des articles importants (représentation professorale, commission des études, griefs et arbitrage). Il faut donc en déduire que la stratégie patronale ne vise pas à partir de très loin en arrière pour forcer le syndicat à régler au statu quo : ce durcissement vise à réduire le syndicalisme, et même à le détruire, pour restaurer « les droits de gérance », l'arbitraire patronal absolu.

Ce fait brutal nous a été révélé par une fuite : la publication des mandats secrets de la CREPUQ : on y considère le syndicalisme comme un mal inexorable, s'attaquant à la qualité de l'enseignement et de la recherche, et qu'il faut par conséquent écarter des structures officielles et reléguer à un rôle affairiste de négociateur et de gestionnaire des « conditions de travail » au sens le plus étroit du terme. On veut écarter les professeurs de la « direction » pour les cantonner à des fonctions d'exécution. Ceci revient à dire que, pour les patrons universitaires, il faut à tout prix contenir le syndicalisme dans les universités traditionnelles pour l'empêcher d'empiéter sur les « prérogatives » de la direction, et donc faire reculer le syndicalisme à l'UQAM, qui sert de modèle aux autres. Mais voilà : le problème, c'est que l'UQ et l'UQAM ont un discours et des structures participationnistes inscrits dans la loi et dans les textes de fondation et d'orientation. On ne peut si aisément trahir ses objectifs déclarés en l'espace de sept ans !

Ne pouvant réduire le syndicat à la fonction congrue que la CREPUQ lui assigne, les patrons de l'UQAM ont décidé de s'en débarrasser. Ainsi on n'attaque plus la participation et les structures dites démocratiques de l'institution, mais on s'en prend au méchant syndicat qui les détourne de leurs buts pour [166] les faire servir les objectifs syndicaux mesquins, irresponsables et destructeurs. Les moyens de cette stratégie passent par une campagne publique de salissage (chasse aux sorcières contre les professeurs), le persiflage contre le syndicat dans des communiqués destinés aux professeurs, le recours à une publicité journalistique biaisée, restrictive et frauduleuse. On n'en prendra pour exemple que ce placard publicitaire, dans *Le Devoir* du 13 novembre, où l'UQAM affirme qu'elle « assure une majorité absolue des représentants des professeurs au sein de la Commission des études par rapport aux représentants de l'administration ». Or, le projet patronal (article 1.04) énonce que « le nombre de professeurs qui en font partie, par rapport au nombre total

de ses membres, est constant », ce qui n'est pas du tout la même chose. Pour qui sait lire, le projet patronal ne garantit pas une proportion, mais un « nombre constant », de sorte que l'administration, par ses règlements internes, pourrait unilatéralement changer la composition de la Commission des études à son avantage, en y laissant le même nombre de professeurs : par exemple, les six sièges étudiants pourraient être attribués aux administrateurs, de sorte que le nombre de professeurs restant constant (6) par rapport au nombre total de ses membres (16), l'administration s'arrogerait le pouvoir absolu à la Commission des études. Heureusement, les syndiqués et le public n'ont pas été dupes de ce genre de publicité mensongère.

Sur les pouvoirs de la Commission des études, la publicité UQAMienne poursuit : « Son rôle et ses pouvoirs sont établis de façon permanente par la loi et les règlements de l'Université du Québec. Ils ne sauraient donc être soumis de façon périodique aux enjeux de la négociation d'une convention collective ». Ici, on cherche à donner une primauté aux règlements de l'UQ, ce qui est contraire à la loi. En effet, si un employeur s'engage par la signature d'une convention collective, il ne saurait se soustraire à ses engagements en modifiant unilatéralement ses règlements internes : la convention collective prime ces règlements. Contrairement à ce qu'affirme la publicité, ces règlements ne sont pas « permanents » mais bien sujets à modification par des instances où les syndiqués sont très minoritaires, de sorte qu'il n'y a là aucune garantie. En somme, l'UQAM veut que la Commission des études ne soit plus soumise à la négociation, mais bien à l'arbitraire patronal absolu. C'est conforme aux mandats de la CREPUQ et à la restauration des droits de gérance absolutistes.

La destruction du syndicalisme universitaire passe aussi par le pourrissement des conflits, quelles qu'en soient les conséquences tragiques sur la « qualité de l'enseignement » dont l'administration se vante d'être responsable. Inspirés sans doute par les mauvais enseignements de conseillers patronaux du secteur privé, nos petits patrons universitaires reprennent les stratégies dures de Firestone, de la Canadian Gypsum, de la United Aircraft et de l'ex-gouvernement libéral. Ils nous envoient même des « fiers-à-bras », pour avoir l'air de vrais patrons. Et, geste odieux entre tous, que l'administration de l'Université Laval n'a pas eu l'indécence de poser dans des circonstances semblables, ils tiennent en otages par des coupures de

salaires des employés de soutien dont le syndicat a manifesté une solidarité sans équivoque à notre lutte. À l'UQAM, « université [167] pluraliste », les patrons ne peuvent plus supporter la présence des syndicats, et pour eux la restauration de leurs « droits de gérance » passe par l'écrasement des syndiqués.

***L'UQAM,  
un « cas extrême » ou un modèle ?***

L'opinion publique a été conditionnée à voir dans l'UQAM un « cas extrême ». Issue d'une idée trop généreuse, investie par des syndicats trop contestataires, elle serait allée trop loin et devrait « rentrer dans le rang » du monde universitaire traditionnel. Ne faudrait-il pas plutôt y voir un « modèle », une institution contemporaine et non rétrograde, un fidèle reflet d'une société qui a vécu la « Révolution tranquille » et la mise au pas libérale ? Les enjeux y sont posés beaucoup plus clairement qu'ailleurs, ce qui en fait un banc d'essai. Avec l'avènement du Parti Québécois, serons-nous témoins d'amendements à la loi ? D'amendements aux règlements ? De changements de personnel politique à l'UQ ? Les conflits de travail se régleront-ils ? La participation sera-t-elle plus qu'un vain mot ?

[168]

[169]

Troisième partie  
*Un cas : l'UQÀM*

## Chapitre 3

---

# “L'UQÀM et son image publique.”

André VIDRICAIRE  
Département de Philosophie  
Université du Québec à Montréal

[Retour à la table des matières](#)

L'image publique de l'UQAM n'est pas très bonne. En effet, quel que soit l'événement qui survient dans cette université (ouverture d'un programme, engagement d'un chargé de cours, invitation d'un professeur étranger, signature d'une convention collective, frais de scolarité des étudiants, etc.), il donne à penser que cette institution est le lieu de « crises successives », de « contestations constantes » de « luttes » ou de « tests ». Comme l'événement particulier représente la crise, la contestation et/ou la lutte, au lieu d'analyser les enjeux de cet événement, on établit par diverses interprétations les causes ou les effets de cette crise et on y va de sa solution. Pour illustrer ce schéma, il suffit de se référer, dans le cadre de la dernière grève de l'UQAM, aux prises de position du Conseil du Patronat (Telbec, 18 octobre 76), de la Chambre de Commerce de Montréal (lettre de M.E. Charbonneau à M. Després, octobre 76) et enfin à celle de M.J.G. Dubuc, éditorialiste à *La Presse* (20 novembre 76). Ce dernier soutient qu'« une clique de révolutionnaires » du SPUQ (la cause), habillés aux couleurs du « nationalisme poétique », « utilisent les processus démocratiques » pour « pénaliser une partie de la population universitaire du Québec »

et pour imposer leur force à l'ensemble des professeurs et aux étudiants de l'université (les effets). Il suggère à M. Lévesque d'éviter ce jeu de masques et à l'administration de réviser la structure de participation établie en 1970 (les solutions). On croira peut-être que cet exemple est caricatural. À mon avis, il est certain qu'on peut trouver ce même schéma interprétatif chez des professeurs et des étudiants de l'UQAM, quand ils évaluent les actions des administrateurs. Mon propos ne porte pas sur la vérité des contenus interprétés mais bien sur le fait qu'existe présentement — et sans doute aussi depuis la naissance de l'UQAM — un tel [170] schéma interprétatif dont les articulations pourraient se résumer de la façon suivante :

Événements =	Images	Interprétations		
		causes	effets	solutions
Grèves	Lutte/test Crise Contestation		Non-Crédibilité de l'UQAM	

Ma thèse est simple : en indentifiant l'événement à l'image, l'événement est occulté et toute l'interprétation s'appuie sur cette image et sur des critères externes aux faits. Selon moi, ce schéma s'applique présentement à l'UQAM du fait que, pour plusieurs, ces crises, ces contestations et/ou ces luttes ternissent la réputation, c.à.d. la crédibilité de l'institution. Notons au passage que si cette image se cristallisait, n'importe quel événement risquerait d'apparaître comme la goutte d'eau qui fait déborder le vase et pourrait conduire des agents sociaux à exiger, par exaspération ou autrement, que l'ordre soit définitivement rétabli. Il ne s'agit pas de dramatiser mais de rappeler que des agents de certains milieux parlent de retirer leur confiance en l'UQAM sur la base de son image publique et de l'interprétation qui y est accolée, à savoir sa non-crédibilité.

Pour contrer l'idée que j'exagère, il suffirait enfin que l'on écoute à nouveau les émissions Présent Métropolitain (Radio-Canada) du 23 novembre et du 13 décembre 1976. La première interview débute par la question suivante :

Ça ne fonctionne pratiquement jamais à l'UQAM. À chaque année, il y a au moins une crise et parfois plusieurs. Il y a aussi ce qu'on peut appeler un climat d'affrontement qui est assez permanent. Comment expliquez-vous ces troubles perpétuels au campus de Montréal ?

Le 13 décembre, Radio-Canada demande à nouveau (ici, je résume librement) : « étant donné le fait que l'UQAM aura connu deux grèves successives (celle des employés de soutien au printemps 76 et celle des enseignants à l'hiver 76), ne pensez-vous pas que la réputation de l'UQAM soit fortement ternie et que le marché du travail préférera reporter son choix sur un gradué d'une autre université plutôt que sur celui de l'UQAM ? » Nous le voyons : dans un cas, il s'agit de trouver les causes de la crise, du climat d'affrontement et des troubles perpétuels ; dans le deuxième, d'évaluer la portée (les effets) des grèves nombreuses et rapprochées dans le temps et de la mauvaise réputation de l'institution. Nous ne sortons pas du cercle de l'interprétation. Mieux, nous restons enfermés définitivement dans l'image, comme si elle n'était que la copie parfaite [171] des événements qui font l'UQAM. Vaut-il absolument la peine de rappeler et de répéter qu'en plus des grèves, l'UQAM est aussi définie par ses recherches, ses publications et aussi par ses programmes en écologie, en enfance inadaptée, en relations humaines, en communications, en arts, etc. Tout cela est aussi conçu et réalisé par les enseignants avec la participation et l'appui des étudiants et de l'administration. Néanmoins, comme un leitmotiv, voire une rengaine, l'UQAM porte l'habit de la contestation, de la crise, de la lutte idéologico-politique. En conséquence, même les enseignements sont marqués du signe que l'on connaît. Il n'aura fallu que six années pour fixer définitivement le contenu de la réclame de l'UQAM ! Un peu comme en politique, il suffit de considérer la couleur pour déterminer le parti. À Paris, les universités de Vincennes et de Nanterre, du moins dans les années 68-70, ont vécu elles aussi sur une image toute faite. C'est le cas, me semble-t-il, de l'UQAM. Cette situation n'est pas très grave. Elle est même normale. Ce sont les interprétations, encore une fois, de cette image qui sont redoutables ; c'est le schéma de pensée interprétatif qui prend l'image publique pour la réalité, pour ensuite expliquer, prévoir et suggérer qui me terrifient.

Et pour cause ? Ce schéma a souvent pour effet de fausser l'image publique et conséquemment les faits qui la constituent.

Expliquons-nous. L'image publique d'une institution sociale est toujours la résultante, d'une part, des faits et gestes de ses principaux agents et des valeurs qui les sous-tendaient, et d'autre part, des attentes d'un milieu. En somme, deux protagonistes participent à l'élaboration de l'image d'une institution : les principaux agents et une population. Il peut arriver, cependant, que l'institution cesse d'œuvrer dans un champ précis et conserve pendant quelques temps la même image. Pensons à notre vision de l'Église canadienne ou encore aux écoles d'enseignement privé. Pour certaines personnes, même si l'éducation a changé, l'enseignement privé reste un critère d'excellence, sans doute parce qu'elles croient que les valeurs d'antan perdurent sous des modalités différentes. Que ce fait soit confirmé ou non, la confiance ou l'adhésion de ces personnes indique que la crédibilité d'une institution repose sur une relation. Enfin, cette relation nous montre que l'image n'est qu'une approximation au lieu d'être une copie exacte.

L'Université, comme institution sociale, a ce type d'image publique. Nous avons assez traité de celle de l'UQAM pour confirmer ce fait. Néanmoins, pour se sortir du schéma interprétatif, rappelons qu'en 69-70 l'Université du Québec et tout particulièrement l'UQAM sont nées sous le signe de la différence. M. Riverin, le premier président, précisait que cette université est moins une « nouvelle institution » qu'une « institution nouvelle »<sup>81</sup>. Au-delà d'un simple jeu de mots, cette formule signifiait qu'à partir des idées d'autonomie et de participation aux niveaux organisationnel, administratif et académique, au lieu que les constituantes soient un simple instrument de réalisation des objectifs et des priorités du Siège social de l'Université du Québec, ce serait ce même Siège [172] social qui devienne l'instrument de concertation et de coordination des initiatives des constituantes<sup>82</sup>. Or, durant ces six années, il n'est pas exagéré de dire qu'une majorité d'enseignants et d'étudiants de l'UQAM ont accepté et défendu ces règles. Aussi nouveau et différent que cela soit, quand il s'est agi des orientations à

---

<sup>81</sup> S. Lamarche, *L'Université du Québec*, Lidec, Mtl, 1969. Voir la préface de M. Riverin.

<sup>82</sup> Interview de M. Léo Dorais à *Présent Métropolitain* (Radio-Canada) du 23 novembre 1976.

donner à un programme de baccalauréat par exemple, il fallait (et il faut encore) tenir compte non seulement des ressources et de l'état du savoir dans ce domaine, mais encore des parties en présence et donc des demandes ponctuelles du milieu. Cette présence effective de professeurs, d'étudiants et de représentants du milieu socio-économique dans la prise de décision a parfois été le théâtre de problèmes pénibles. Les média d'information les ont communiqués. De son côté, l'université a dû trouver divers mécanismes internes (enquête, tutelle, gel de programme, etc.), tandis que les syndicats (SEUQAM, SPUQ) et l'AGEUQAM ont utilisé divers moyens légaux pour défendre leur point de vue.

Ce sont sans aucun doute ces idées et ces faits qui ont contribué à la constitution de l'image publique de l'UQAM, même si elle n'en est pas le reflet fidèle. Quoiqu'il en soit, comme cette université s'est édifiée sous le signe de la participation et de l'autonomie dans des secteurs aussi névralgiques que les programmes et les recherches, l'évaluation des enseignants, etc., il est certain que cette image a pour référence ces éléments fondamentaux. De plus, comme cette même institution se voulait différente des universités de Montréal et de Laval, son image publique ne pouvait et ne peut pas encore s'identifier à celle de ces institutions.

Avec un tel contexte, l'UQAM se trouvait dans l'impossibilité d'obtenir spontanément l'adhésion inconditionnelle d'une population. Cette dernière, qui recouvre tout observateur extérieur à une institution, comparait plutôt son idée de l'Université avec celle projetée par l'UQAM. Il lui suffisait par exemple, de considérer les objectifs d'un programme — en Service social ou autre —, les conditions d'admission, l'encadrement pédagogique, les étudiants et les enseignants qui s'y impliquent pour constater que l'UQAM se présentait comme un projet global de changement. Une telle prise de position ne pouvait pas et ne peut pas encore la rallier spontanément.

Cette attitude se retrouve à propos du Parti Québécois désormais au pouvoir. Incarnant une image différente, plusieurs sont dans l'expectative : « Attendons, voir ! On ne sait jamais ». D'autres sont déjà critiques, parce qu'ils « savent » que ce parti poursuit des solutions qui ne vont pas dans le sens de ce qu'ils veulent. Bref, là comme ailleurs nous nous trouvons devant une variété d'attitudes.

Ce n'est pas tout. Si par hasard, comme c'est le cas à l'UQAM, l'évolution d'une institution peu accréditée socialement est secouée par diverses [173] difficultés, on peut prévoir que son image publique en conservera des traces. Nul n'ignore, pourtant, qu'une organisation sociale porte en elle des luttes, des conflits et des problèmes de toute sorte. Néanmoins, tout se passe comme si, quand la confiance est établie, on a tendance à les minimiser ; dans le cas contraire, à les monter en épingle.

Notre définition de l'image se confirme. Nous avons d'un côté des agents qui par leurs actions et leurs idées produisent une image publique de l'institution qui peut être conforme ou non à ce qui est attendu. De l'autre, une population qui, par ses attentes, adhère ou non à cette institution pour la confirmer ou la nier. Or, en parlant d'adhésion ou de confiance, nous rejoignons l'idée de crédibilité qui signifie dans tous les dictionnaires courants « raison qui détermine la croyance ». Qu'est-ce à dire ? Si quelqu'un soutient que la crédibilité de l'UQAM est à la baisse, il peut simplement nous signaler — ici je reprends les propos du Conseil du Patronat — qu'à cause de l'idéologie, des contestations constantes et des nombreux conflits de travail, il ne fera plus confiance en cette institution. Tout s'éclaire différemment. Dans un premier temps, nous avons l'impression que la responsabilité d'une crédibilité (ou d'une réputation) n'appartenait qu'à l'UQAM. Maintenant, nous voyons que selon l'orientation donnée à cette université et les difficultés qui la traversent, c'est plutôt l'observateur extérieur qui par son adhésion ou non fonde sa crédibilité.

Nous pouvons dès lors être plus critique vis à vis tout ultimatum au sujet de la mauvaise réputation de l'UQAM, en vérifiant si les raisons de cette incroyance s'appuient sur une interprétation d'une image toute faite ou sur les référents de cette même image. Dans le premier cas, nous l'avons indiqué au début, il s'agit d'un diagnostic la plupart du temps erroné. Il est donc inutile d'intervenir sur le contenu pour tenter de modifier une attitude. Il suffit de dénoncer les ravages de cette forme de pensée. Dans le deuxième cas par ailleurs, il revient aux agents de l'institution d'évaluer si leur projet conforme ou non à certaines images plus familières doit être poursuivi au risque de perdre temporairement ou définitivement une certaine partie de la population qui a aussi ses propres intérêts. Ce faisant, ils sauront que l'image publique, bonne ou mauvaise, signifie aussi un rapport avec des gens qui adhèrent ou non

à ce qu'ils font et poursuivent dans cette société. Est-il nécessaire d'ajouter qu'actuellement, nous connaissons des gens qui ont parié sur cette université et d'autres, non. Dans les deux cas, nous voyons mieux le lieu de leurs divergences... Le reste appartient à l'histoire.

[174]

[175]

**Le syndicalisme universitaire  
et l'État**

# **ANNEXES**

[Retour à la table des matières](#)

[176]

[177]

Le syndicalisme universitaire  
et l'État

## Annexe 1

---

# Loi instituant le Conseil supérieur de l'Éducation

[Retour à la table des matières](#)

Statuts de 1964,  
ch. 64 Amendés en 1969

ATTENDU que tout enfant a le droit de bénéficier d'un système d'éducation qui favorise le plein épanouissement de sa personnalité ;

Attendu que les parents ont le droit de choisir les institutions qui, selon leur conviction, assurent le mieux le respect des droits de leurs enfants ;

Attendu que les personnes et les groupes ont le droit de créer des institutions d'enseignement autonomes et, les exigences du bien commun étant sauves, de bénéficier des moyens administratifs et financiers nécessaires à la poursuite de leurs fins ;

Attendu qu'il importe d'instituer, suivant ces principes, pour collaborer avec le ministre de l'Éducation, un Conseil supérieur de l'Éducation, auquel seront adjoints un comité catholique, un comité protestant et des commissions chargées de faire à ce Conseil des suggestions relativement à divers secteurs de l'enseignement.

1. Un organisme, ci-après appelé « Conseil », est institué sous le nom de « Conseil supérieur de l'Éducation ».

[178]

2. Le Conseil est composé de vingt-quatre membres. Au moins seize doivent être de foi catholique, au moins quatre doivent être de foi protestante et au moins un doit n'être ni de foi catholique ni de foi protestante.

3. Les membres du Conseil législatif et de l'Assemblée législative ainsi que les personnes qui ne résident pas dans la province de Québec ne peuvent être membres du Conseil, de ses comités et commissions.

4. Vingt-deux membres du Conseil sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil après consultation des autorités religieuses et des associations ou organisations les plus représentatives des parents, des enseignants, des administrateurs scolaires et des groupes socio-économiques.

5. Ces membres sont nommés pour un mandat de quatre ans, sauf les premiers qui sont nommés cinq pour un an, cinq pour deux ans, six pour trois ans et six pour quatre ans.

Toute vacance est comblée pour le reste du mandat du membre à remplacer.

Dans tous les cas le mandat ne peut être renouvelé consécutivement qu'une seule fois.

6. Le président de chacun des deux comités du Conseil est d'office membre du Conseil.

7. Le sous-ministre de l'Éducation et les sous-ministres associés sont d'office membres adjoints du Conseil, mais n'ont pas droit de vote.

Ils doivent transmettre au Conseil, à ses comités et commissions les renseignements disponibles que ceux-ci requièrent.

8. Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne, parmi les membres du Conseil, un président et un vice-président, l'un de foi catholique et l'autre de foi protestante.

L'un et l'autre doivent consacrer à leurs fonctions au moins la moitié de leur temps.

9. Le Conseil doit :

- a) donner son avis au ministre de l'Éducation sur les règlements que celui-ci est tenu de lui soumettre ;

- b) donner son avis au ministre sur toute question que celui-ci lui défère ;
- c) transmettre au ministre, qui le communique à la Législature, un rapport annuel sur ses activités et sur l'état et les besoins de l'éducation.

10. Le Conseil peut :

- a) solliciter des opinions, recevoir et entendre les requêtes et suggestions du public, en matière d'éducation ;

[179]

- b) soumettre au ministre des recommandations sur toute question concernant l'éducation ;
- c) faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à la poursuite de ses fins
- d) édicter pour sa régie interne des règlements qui sont soumis à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil.

11. Le Conseil peut tenir ses séances à tout endroit de la province. Il doit se réunir au moins une fois par mois.

12. Les membres du Conseil et ceux de ses comités et commissions ne reçoivent aucun traitement. Ils sont indemnisés de ce qu'il leur en coûte pour assister aux assemblées et reçoivent une allocation de présence fixée par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Le président et le vice-président reçoivent un traitement fixé par le lieutenant-gouverneur en conseil.

13. Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme au Conseil, conformément à la Loi de la fonction publique, deux secrétaires conjoints ainsi que les autres fonctionnaires et employés nécessaires à ses travaux.

Les secrétaires sont nommés sur recommandation du Conseil. 13-14 Eliz. II, c. 14, a. 81.

14. Le Conseil et ses comités et commissions ont leur secrétariat en la cité de Québec.

Les secrétaires doivent :

- 1° insérer, dans un registre, les procès-verbaux des sessions de leur Conseil, comité ou commission ;
- 2° à la demande d'un membre, insérer au procès-verbal tous avis ou recommandations minoritaires ;
- 3° communiquer à leur Conseil, comité ou commission toutes les requêtes ou suggestions qui leur sont adressées, tous les documents qui leur sont remis ainsi que tout ce qui vient à leur connaissance des sujets qui sont de sa juridiction ;
- 4° conserver le registre des délibérations, leur correspondance et tous les documents en leur possession, dans les locaux mis à leur disposition.

15. Un comité catholique et un comité protestant du Conseil, composés chacun de quinze membres, sont institués.

16. Le comité catholique est composé d'un nombre égal de représentants des autorités religieuses catholiques, des parents et des éducateurs.

Les représentants des autorités religieuses sont nommés par l'assemblée des évêques catholiques de la province. Les autres sont nommés par le [180] lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation du Conseil qui consulte au préalable les associations ou organisations les plus représentatives de parents et d'éducateurs et obtient l'agrément de l'assemblée des évêques. La recommandation du Conseil doit y avoir été agréée par la majorité de ses membres de foi catholique.

17. Le comité protestant est composé de représentants des confessions protestantes, des parents et des éducateurs.

Ces représentants sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation du Conseil qui consulte au préalable les associations ou organisations les plus représentatives des confessions

protestantes, des parents et des éducateurs. La recommandation du Conseil doit y avoir été agréée par la majorité de ses membres de foi protestante.

18. Les membres de ces comités sont nommés pour un mandat de trois ans. Cependant, cinq des premiers membres de chacun de ces comités ont un mandat de quatre ans et cinq autres un mandat de cinq ans. Ces membres sont désignés par le sort s'ils ne l'ont été lors de leur nomination.

Toute vacance à l'un de ces comités est comblée pour le reste du mandat du membre à remplacer.

Dans tous les cas le mandat ne peut être renouvelé consécutivement qu'une seule fois.

19. Le sous-ministre de l'Éducation peut assister à toute séance de chacun des comités catholique et protestant sur invitation de son président ou à la demande du ministre.

Les sous-ministres associés sont d'office membres adjoints du comité catholique et protestant, selon le cas.

Ni le sous-ministre ni les sous-ministres associés n'ont le droit de vote.

20. Chacun des comités nomme son président parmi ses membres.

21. Le lieutenant gouverneur en conseil nomme à chacun de ces comités, conformément à la Loi de la fonction publique et à la recommandation du comité, un secrétaire qui consacre tout son temps à sa fonction. 13-14 Eliz. II, c. 14, a. 81.

22. Ces comités sont chargés :

- a) de faire des règlements pour reconnaître les institutions d'enseignement confessionnelles comme catholiques ou protestantes, selon le cas, et pour assurer leur caractère confessionnel ;
- b) de reconnaître comme catholiques ou protestantes, selon le cas, les institutions d'enseignement confessionnelles et de révoquer au besoin cette reconnaissance ;
- c) de faire des règlements sur la qualification, au point de vue religieux et [181] moral, et le service religieux dans les

institutions d'enseignement reconnues comme catholiques ou protestantes, selon le cas ;

- d) de faire des règlements sur la qualification, au point de vue religieux et moral, du personnel dirigeant et enseignant dans ces institutions d'enseignement ;
- e) d'approuver, au point de vue religieux et moral, les programmes, les manuels et le matériel didactique pour l'enseignement dans ces institutions d'enseignement ;
- f) d'approuver, pour l'enseignement religieux catholique ou protestant, selon le cas, les programmes, les manuels, et le matériel didactique et de faire des règlements sur la qualification des professeurs chargés de cet enseignement dans les écoles autres que les écoles reconnues comme catholiques ou protestantes ;
- g) de faire au Conseil ou au ministre des recommandations sur toute question de leur compétence.

Les règlements faits en vertu du présent article entrent en vigueur après leur approbation par le lieutenant-gouverneur en conseil. Avis de cette approbation est publié sans délai dans la Gazette officielle du Québec.

23. Ces comités peuvent :

- a) recevoir et entendre les requêtes et suggestions des associations, des institutions et de toute personne sur toute question de leur compétence ;
- b) faire effectuer les études et recherches qu'ils jugent nécessaires ou utiles à la poursuite de leurs fins ;
- c) édicter pour leur régie interne des règlements qui sont soumis à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil.

24. Une commission de l'enseignement élémentaire, une commission de l'enseignement secondaire, une commission de

l'enseignement collégial, une commission de l'enseignement supérieur et une commission de l'éducation des adultes sont instituées au Conseil.

Chacune d'elles est composée de neuf à quinze membres, y compris le président.

Elles sont chargées de faire au Conseil des suggestions relatives à leur secteur particulier.

25. Les membres de ces commissions sont nommés, pour un mandat de trois ans, par le Conseil après consultation des institutions et des organismes intéressés à l'enseignement dans le secteur visé. Leur mandat n'est renouvelable qu'une seule fois consécutivement.

Le mandat d'un tiers des premiers membres de chaque commission est de quatre ans et celui d'un autre tiers est de cinq ans.

[182]

Toute vacance à l'une de ces commissions est comblée pour le reste du mandat du membre à remplacer.

26. Le Conseil désigne parmi ses membres une personne pour agir comme président de chacune de ces commissions.

a) Tout mandat prévu aux articles 5, 18 et 25 prend fin le 31 août de l'année au cours de laquelle il devrait se terminer.

27. Les comités et commissions du Conseil se réunissent au moins quatre fois par année et peuvent siéger en tout endroit dans la province.

a) La charge d'un membre du Conseil, d'un comité ou d'une commission devient vacante si le membre décède, cesse d'avoir les qualités requises, refuse de l'accepter, démissionne par écrit, ou n'assiste pas à quatre séances consécutives de l'organisme dont il est membre.

28. Le ministre de l'Éducation est tenu de préparer et de soumettre à l'examen du Conseil, avant leur approbation par le lieutenant-gouverneur en conseil, les règlements qui doivent régir les matières suivantes :

- a) la classification et la nomenclature des écoles et autres institutions d'enseignement et des diplômes décernés par elles ;
- b) sous réserve des attributions des comités visés à l'article 22, les programmes d'études, les examens, les diplômes, les brevets d'enseignement et la qualification du personnel pédagogique, pour tous les enseignements, sauf les enseignements qui conduisent à un grade universitaire et les enseignements privés qui ne conduisent pas à un diplôme décerné sous l'autorité du ministre ;
- c) la coordination de l'enseignement à tous les degrés ;
- d) les normes de répartition territoriale et d'aménagement des établissements éducatifs administrés ou subventionnés par la province.

Les règlements faits en vertu du présent article entrent en vigueur après leur approbation par le lieutenant-gouverneur en conseil, à la date de leur publication dans la Gazette officielle du Québec ou à toute autre date ultérieure qui y est fixée.

Les règlements visés aux paragraphes a, b, et c s'appliquent à toutes écoles et institutions d'enseignement relevant d'un ministère nonobstant toute disposition législative inconciliable.

[183]

Le syndicalisme universitaire  
et l'État

## Annexe 2

---

# Loi instituant le Conseil des universités

Statuts de 1968 Chapitre 64

[Retour à la table des matières](#)

1. Un organisme, ci-après appelé « le Conseil », est institué sous le nom, en français, de « Conseil des universités », et, en anglais, de « Council of Universities ».

2. Le Conseil a pour fonction principale de donner des avis au ministre de l'Éducation sur les besoins de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire et de lui faire des recommandations sur les mesures à prendre pour combler ces besoins.

3. Le Conseil peut, en particulier :

- a) étudier les besoins de l'enseignement supérieur en tenant compte des besoins culturels, scientifiques, sociaux et économiques du Québec, ainsi que des ressources humaines et matérielles et des effectifs étudiants ;
- b) proposer les objectifs qui doivent être poursuivis, à court et à long terme, pour que soit assuré le développement de l'enseignement et réviser périodiquement ces objectifs ;

- c) donner au ministre de l'Éducation des avis sur le développement des institutions universitaires et sur la création de nouveaux établissements d'enseignement supérieur ;
- d) suggérer au ministre de l'Éducation les normes qui pourraient être adoptées relativement à la standardisation des méthodes comptables des établissements d'enseignement supérieur ;
- e) étudier les budgets annuels de fonctionnement et d'investissements des établissements d'enseignement supérieur ;

[184]

- f) recommander le montant des crédits annuels à dégager pour fins de subventions aux établissements d'enseignement supérieur ainsi que leur répartition ;
- g) recommander des mesures propres à assurer la coordination et la collaboration entre les établissements d'enseignement supérieur et les autres niveaux d'enseignement ; h maintenir des liens étroits avec les organismes responsables de la recherche et faire des recommandations au ministre de l'Éducation relativement au développement de la recherche universitaire ; i collaborer à la préparation des lois et des règlements relatifs à l'enseignement supérieur et à la recherche universitaire ;

Le Conseil peut aussi, avec l'autorisation du ministre de l'Éducation, faire effectuer des études et recherches jugées utiles ou nécessaires à la poursuite de ses fins.

4. Le ministre de l'Éducation est tenu de soumettre à l'avis du Conseil :

- a) tout plan qu'il entend mettre en œuvre pour le développement de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire, à chaque phase majeure de son élaboration ;
- b) les budgets annuels de fonctionnement et d'investissement des établissements d'enseignement supérieur ;

- c) la répartition, entre les établissements d'enseignement supérieur, du montant global des crédits annuels dégagés pour fins d'enseignement supérieur et de recherche universitaire ;
- d) les mesures qu'il entend adopter pour assurer la coordination entre les établissements d'enseignement supérieur ;
- e) des règles relatives à la standardisation des méthodes comptables des établissements d'enseignement supérieur.

5. Le Conseil se compose des membres suivants, nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation du ministre de l'Éducation :

- a) le président ;
- b) neuf personnes du milieu universitaire, nommées après consultation des dirigeants, des professeurs et des étudiants des universités ;
- c) quatre personnes nommées après consultation des associations les plus représentatives du monde des affaires et du travail ;
- d) le président de la Commission de la recherche universitaire ; deux fonctionnaires du gouvernement.

6. Le président du Conseil des universités est nommé pour cinq ans. Il doit s'occuper exclusivement du travail et des devoirs de sa fonction.

[185]

7. Les membres du Conseil des universités visés aux paragraphes b et c de l'article 5 sont nommés pour quatre ans. Leur mandat ne peut être renouvelé consécutivement qu'une fois.

Cependant, pour les premières nominations, les treize premiers de ces membres sont nommés, quatre pour deux ans, quatre pour trois ans et cinq pour quatre ans.

Le président de la Commission de la recherche universitaire demeure membre du Conseil tant qu'il occupe sa fonction.

8 Dans le cas des membres visés aux paragraphes b et c de l'article 5, toute vacance est comblée en suivant le mode de nomination prescrit

pour la nomination du membre à remplacer, mais seulement pour la durée du mandat de ce dernier.

Telle vacance intervient par décès, démission, absence d'un nombre de réunions déterminé par règlement du Conseil et, pour les personnes nommées en vertu du paragraphe b de l'article 5, lorsqu'elles cessent de faire partie du milieu universitaire au sens des règlements du Conseil.

9. Aucun membre du Conseil législatif ou député à l'Assemblée législative ne peut devenir membre du Conseil des universités ou le demeurer.

Les membres du Conseil des universités doivent être domiciliés dans le Québec.

10 Les membres du Conseil des universités autres que le président sont indemnisés de ce qu'il leur en coûte pour assister aux assemblées et reçoivent une allocation de présence fixée par le lieutenant-gouverneur en conseil.

11. Le secrétaire du Conseil est nommé, sur la recommandation du Conseil, par le lieutenant-gouverneur en conseil qui fixe son traitement ; il ne peut-être destitué que conformément à l'article 61 de la Loi de la fonction publique (13-14 Elisabeth II, chapitre 14). Tout autre fonctionnaire ou employé du Conseil est nommé et rémunéré suivant ladite Loi de la fonction publique.

12. Le Conseil doit se réunir au moins six fois par année.

13. Un organisme de consultation est institué auprès du Conseil sous le nom, en français, de « Commission de la recherche universitaire » et, en anglais, de « University Research Commission ». Les membres de cette Commission sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation du Conseil.

La Commission a pour fonction de donner des avis au Conseil sur toute question relative à la recherche universitaire au Québec.

14. Le président de la Commission est nommé pour trois ans par le lieutenant-gouverneur en conseil, après consultation du Conseil.

[186]

Le Conseil peut déterminer le nombre des autres membres de la Commission, qui ne doit pas excéder huit, la durée de leur mandat et la procédure à suivre pour leur remplacement.

Le Conseil peut, avec l'autorisation du ministre de l'Éducation, constituer des commissions, y compris des commissions techniques consultatives et des commissions chargées de mandats spéciaux et déterminer la composition de ces commissions ainsi que la durée du mandat de leurs membres.

15. Les membres de la Commission de la recherche universitaire ne reçoivent aucun traitement à ce titre ; ils peuvent être indemnisés de ce qu'il leur en coûte pour assister aux assemblées et recevoir une allocation de présence fixée par le lieutenant-gouverneur en conseil.

16. Le Conseil peut, par règlement, statuer sur toute matière requise pour sa régie interne.

17. Le Conseil doit, au plus tard, le 30 juin de chaque année, faire au ministre de l'Éducation un rapport de ses activités pour son année financière précédente ; ce rapport doit aussi contenir tous les renseignements que le ministre peut prescrire.

Ce rapport est déposé devant l'Assemblée législative si elle est en session ou, si elle ne l'est pas, dans les trente jours de l'ouverture de la session suivante.

18. Les dépenses encourues pour l'application de la présente loi sont payées, pour l'exercice financier 1968-69, à même le fonds consolidé du revenu et, pour les exercices subséquents, à même les deniers votés annuellement à cette fin par la Législature.

19. Le ministre de l'Éducation est chargé de l'application de la présente loi.

20. La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.

[187]

Le syndicalisme universitaire  
et l'État

## Annexe 3

---

# Mandats de la CREPUQ concernant les relations de travail avec le corps professoral

## Présentation

[Retour à la table des matières](#)

Le texte qui suit provient d'une série de documents confidentiels de la Conférence des Recteurs et des Principaux des Universités du Québec (CREPUQ) élaborés à partir d'octobre 1974 et au cours de 1975.

Dans un premier temps, les directeurs des affaires professorales et autres technocrates apparentés se sont réunis en un « groupe de travail » qui a soumis ses rapports au Comité des vice-recteurs aux affaires académiques (professorales). Ce dernier a ensuite élaboré les mandats spécifiques dont on trouvera le texte ci-après.

Ces « mandats » peuvent être « libres » ou « liés ». Dans le premier cas, chaque administration universitaire conserve sa marge de manoeuvre dans les négociations. Dans le second cas, il y a engagement de chacune des administrations à ne pas aller au-delà de ce qui a été convenu par consensus entre elles et qui constitue un maximum.

Ce document, retombée d'un fructueux voyage à Ottawa, établit de façon éclatante à quel point la concertation patronale est poussée, jusque dans le détail.

Une étude attentive et comparative du contenu de ce document et de celui du projet patronal de convention collective est fort révélatrice : elle démontre de façon impitoyable que l'autonomie de l'Université est devenue, quoiqu'en disent ses hérauts, un mythe.

Que chacun en juge.

Joël DE LA NOÛE  
Président du SPUL

[188]

Introduction :  
**PRINCIPES DE BASE DEVANT INSPIRER  
LES NÉGOCIATIONS AVEC  
LE PERSONNEL ENSEIGNANT**

***L'Université et le syndicalisme du corps professoral***

L'avènement du syndicalisme au sein du corps professoral constitue un phénomène d'importance marquée et en ce sens amorce une étape nouvelle dans la vie d'un établissement universitaire. Toutefois, l'Université demeure, et sa mission persiste.

Cette mission de l'Université s'exprime par des objectifs généraux qui demeurent essentiellement la conservation, la transmission et l'accroissement des connaissances et du savoir, ce qui réfère à l'enseignement, la recherche, et le service à la société. Chaque établissement peut se doter en outre d'objectifs spécifiques s'il le désire.

L'impact du syndicalisme se fera assurément sentir ; vraisemblablement, il influera sur la précision des objectifs spécifiques et la réalisation de la mission universitaire. En ce sens, la convention collective deviendra la base d'une modalité de gestion nouvelle avec laquelle professeurs, étudiants et administrateurs devront apprendre à vivre et qu'ils tenteront d'améliorer par un effort de créativité soutenue.

La syndicalisation amènera inévitablement un changement des mentalités et des comportements chez les parties en présence, qui devront s'identifier et définir leurs rôles et responsabilités à l'intérieur d'un équilibre nouveau.

Ce contexte situe les responsabilités de l'université qui devra tout mettre en œuvre pour assurer et maintenir la qualité la plus haute au savoir qu'elle transmet par l'intermédiaire de ses programmes de formation ainsi qu'à celui qu'elle produit et diffuse par les recherches dont elle autorise la poursuite. À l'égard de cette exigence, aucun compromis n'est possible et l'université par ses autorités administratives, en est garante ; elle doit préserver cette qualité de toute atteinte préjudiciable.

Consciente que les négociations porteront assurément sur les conditions de travail et le statut du syndicat, l'université doit aussi prévoir que ce dernier voudra en outre discuter de l'autonomie relative de l'assemblée départementale ou de faculté et de la participation aux organismes administratifs et pédagogiques en vue d'orienter la formulation des grandes politiques institutionnelles. Pour affirmer ses prérogatives et se doter des moyens de s'acquitter de sa mission et ses responsabilités, l'université, dans ce nouveau contexte, devra limiter la reconnaissance du syndicat aux fins prévues au Code du Travail, c'est-à-dire ne pas lui permettre légalement et théoriquement de pénétrer les structures officielles. Certes la participation et la consultation des professeurs [189] continuera d'exister, mais en dehors de la convention collective et par le truchement des organismes habituels. La distinction s'établira entre le corps professoral et le syndicat, le premier étant constitué de professionnels comme antérieurement, alors que le second, limité à la négociation de conditions de travail, regroupera des professeurs défendant leurs intérêts propres. L'avenir révélera dans quelle mesure cette distinction est possible ou chimérique : elle vise en tout cas à établir un nouvel équilibre des forces en maintenant et confirmant les responsabilités de la corporation universitaire et de ses organismes (conseil, assemblée universitaire, commission des études, etc.).

En terminant, peut-être convient-il de rappeler que la philosophie du Code du Travail ne facilitera pas la tâche. D'abord parce que toute l'économie du Code a été conçue en regard du secteur privé de l'industrie, ensuite parce que le professeur, comme nombre d'autres,

n'accepte pas toujours la distinction faite entre les fonctions de direction et celles d'exécution. Jean-Réal Cardin résumait assez bien le malaise éprouvé en écrivant ce qui suit :

« Le fait que l'État en donnant accès à la négociation collective à ses propres employés et en devenant,... l'employeur ultime et réel de ceux qui dépendent de lui dans la détermination de leurs salaires et de leurs conditions de travail (fonction parapublique), a contribué par la force des choses à « politiser », non seulement pour les groupes impliqués, mais pour l'ensemble du système de relations industrielles des questions qui, selon l'esprit de nos lois du travail, sont d'ordre purement professionnel et catégoriel ».

## MANDATS \* RELATIFS AUX DIVERSES CLAUSES DEVANT FAIRE L'OBJET DE NÉGOCIATIONS ENTRE LES UNIVERSITÉS ET LES ENSEIGNANTS

### *Objet et but de la convention collective*

#### *Groupe de travail*

Il est recommandé de prévoir une clause générale de ce type. Un tel article est d'une importance majeure car il détermine l'interprétation que l'on doit donner au reste de la convention collective. Sa rédaction devra donc être particulièrement étudiée. (Voir aussi là-dessus le point : La reconnaissance syndicale.)

[190]

#### *Comité des vice-recteurs*

Compte tenu du fait que cette clause détermine l'interprétation que l'on doit donner au reste de la convention collective, il importe qu'elle

---

\* Ces mandats représentent le maximum que les universités sont prêtes à consentir.

soit la plus précise possible. C'est par cette clause que, règle générale, on définit le cadre juridique de la convention collective. Il est donc essentiel que ce cadre soit le plus étroit possible. Enfin, cette clause est une des plus difficiles à négocier.

*MANDAT LIBRE.*

### ***Définition des termes***

#### *Groupe de travail*

Pas de recommandations spécifiques à cette étape.

#### *Comité des vice-recteurs*

- a) Il serait souhaitable que cette clause de la convention collective soit une des dernières à être négociées,
- b) Les définitions devraient faire le moins de références possibles aux règlements et statuts internes de l'université afin que les arbitres ne soient pas tentés d'interpréter la convention collective à la lumière de ces documents.
- c) Les définitions devraient être simples et de portée générale, d Les définitions devraient être limitées aux seules fins de la convention collective.

*MANDAT LIBRE.*

### ***La reconnaissance syndicale***

#### *Groupe de travail*

La reconnaissance du rôle d'agent négociateur exclusif du syndicat ne doit pas aller au-delà de la lettre du certificat d'accréditation.

Cette reconnaissance ne doit en aucun cas aller au-delà de son mandat de négocier une convention collective (des conditions de travail) et de l'appliquer. En effet, il faudra éviter que la structure syndicale pénètre la structure universitaire dans les universités où cela est possible. L'université doit pouvoir distinguer le corps enseignant du syndicat et choisir son interlocuteur selon la nature de la question à débattre.

### *Comité des vice-recteurs*

Il est important que le syndicat soit clairement identifié comme un interlocuteur valable pour les seules fins de la convention collective (i.e. les conditions de travail).

[191]

Il importe d'éviter que la structure syndicale pénètre la structure universitaire.

#### *MANDAT LIÉ :*

Le syndicat est clairement identifié comme interlocuteur valable pour les seules fins de la convention collective (i.e. les conditions de travail), conformément aux principes énoncés dans l'introduction.

### *Le régime syndical*

#### *Groupe de travail*

En principe, le régime de la formule Rand est acceptable et constitue le premier choix du groupe de travail.

Dans l'hypothèse où un régime moins libéral que celui de la formule Rand serait demandé, il faudra prévoir la possibilité d'accorder un régime de maintien d'affiliation obligatoire bien qu'en principe, un régime d'adhésion libre convienne mieux à un milieu universitaire. Le régime de maintien obligatoire d'affiliation, parce qu'il rend plus difficile le maraudage, donne aux représentants syndicaux plus de disponibilité face aux compromis, plus d'autonomie par rapport à la base. Il s'agit d'un avantage que l'université doit considérer.

Dans un autre ordre d'idée, une clause qui prévoirait que le syndicat se porte garant contre les poursuites résultant de l'application de la formule Rand est nécessaire.

Sur les autres points relatifs au régime syndical, à savoir quelles données seraient comprises dans la liste à remettre au syndicat, les procédures à suivre concernant les changements à apporter à cette liste, etc., aucune concertation spécifique ne semble nécessaire.

### *Comité des vice-recteurs*

Le groupe des responsables des services du personnel enseignant recommande la formule Rand.

#### *MANDATS LIÉS :*

- a) Formule Rand.
- b) Le syndicat se porte garant contre les poursuites résultant de l'application de la formule Rand.

### *Liberté d'action syndicale*

#### *Groupe de travail*

Ce thème a trois volets : la question de l'accès du syndicat à l'information, la question des locaux fournis au syndicat et enfin, le problème de la [192] libération de représentants syndicaux.

Sur les deux premiers points, un mandat libre est recommandé, à savoir que chaque université négociera en fonction des pratiques courantes de la maison.

Au sujet de la libération de représentants syndicaux, le principe suivant est recommandé : que l'université s'engage à libérer l'équivalent d'un demi-professeur plein-temps pour les 500 premiers membres de l'unité de négociation et l'équivalent d'un demi-professeur plein-temps par tranche complète suivante de 500 salariés.

Un tel système assure au syndicat la libération d'un professeur à mi-temps et d'autre part n'augmente le temps de libération qu'à partir du millièmè enseignant.

D'autre part, le principe que le travail syndical fasse partie de la tâche du professeur est évidemment inacceptable.

### *Comité des vice-recteurs*

Une certaine concertation entre les universités est nécessaire relativement à l'information transmise aux syndicats et ce, afin d'éviter toute surenchère possible. Il peut être souhaitable de remettre la caractérisation des masses salariales aux syndicats locaux afin de s'assurer que, lors des négociations portant sur les traitements, les deux

parties soient sur la même longueur d'onde. Les seules réserves quant à la remise de la caractérisation des masses salariales aux syndicats, tiennent aux éléments d'information contenus dans celle-ci.

Il appartient à chaque université de décider si elle rémunérera ou pas son (ou ses) représentant(s) syndical (ou syndicaux) libéré(s).

*MANDATS LIBRES :*

- a) L'accès du syndicat à l'information,
- b) La mise de locaux à la disposition du syndicat.

*MANDATS LIÉS :*

- a) L'université s'engage à libérer l'équivalent d'un demi-professeur plein-temps pour les 500 premiers membres de l'unité de négociation et l'équivalent d'un demi-professeur plein-temps par tranche complète suivante de 500 salariés,
- b) L'université s'engage à rémunérer les représentants syndicaux libérés,
- c) Le travail syndical ne fait en aucun moment partie de la tâche du professeur.

Note : Avant de donner suite à ce « mandat lié », chaque université devra s'assurer qu'il n'est pas contraire aux droits déjà consentis à d'autres de ses syndicats.

[193]

***Liberté politique et non-discrimination***

*Groupe de travail*

Il est recommandé que les dispositions à être prévues à ce sujet s'accordent avec la loi provinciale relative à la non-discrimination dans l'emploi.

Un article reconnaissant la liberté politique devrait être inséré, mais en exigeant que son exercice se fasse dans le respect des obligations professionnelles. Il s'agit ici d'une position de recul face aux textes

régissant certaines universités. Une vive réaction syndicale à ce projet est donc prévue.

### *Comité des vice-recteurs*

Il importe, dans cette clause, de préciser que le professeur exercera sa liberté politique dans le respect de ses obligations professionnelles.

#### *MANDAT LIÉ :*

- a) Les dispositions prévues à la convention devraient s'accorder avec la loi provinciale relative à la non-discrimination dans l'emploi,
- b) La liberté politique du professeur devra s'exercer dans le respect de ses obligations professionnelles.

### *Liberté académique*

#### *Groupe de travail*

Elle devra être définie limitativement de façon à ne pas servir de justification à n'importe quel comportement de la part de l'enseignant. Des recommandations plus précises suivront les propositions syndicales à ce sujet.

### *Comité des vice-recteurs*

Les membres du comité acceptent que les universités s'inspirent du texte suivant lors de la rédaction des clauses portant sur la liberté académique, dans les conventions collectives des universités du Québec : « The employer and the union agreed to abide by the principles of academic freedom as expressed in the following statement : academic freedom involves the right to teach, investigate and speculate without deference to prescribed doctrine. The right to academic freedom carries with it the duty to use that freedom in a responsible way ».

*MANDAT LIÉ :*

En relation avec l'article 8, page 7, de l'annexe II (confidentielle) du procès-verbal de la quarante-sixième réunion du Comité des affaires académiques de la Conférence des recteurs (Document 75-VRAA-47-1).

[194]

*Répartition des postes*

*Groupe de travail*

Cette question est intimement liée aux structures internes déjà existantes dans les universités. Par conséquent, parce que ces structures varient selon les institutions, les recommandations peuvent aussi différer selon les universités.

Ceci étant dit, certaines lignes de conduite peuvent quand même être dégagées :

- a) il serait inopportun de créer de nouvelles structures. Il serait préférable de laisser les organismes existants en place ;
- b) les organismes chargés de la répartition des postes qui sont constitués majoritairement ou en grande partie de professeurs syndiqués ne doivent avoir d'autres pouvoirs que celui de faire des recommandations ;
- c) la compétence de ces organismes doit être uniquement générale. Ces « Commissions des études » ne doivent pas pouvoir faire des recommandations sur les postes particuliers. Ils ne doivent que tracer les grandes lignes à être suivies ;
- d) leurs recommandations doivent être faites à une époque précédant le délai permis au cas de non-renouvellement de contrat ;
- e) il est de première importance qu'aucune clause prévoyant l'automatisme du remplacement du détenteur d'un poste n'apparaisse ;

- f) il sera des plus utile de prévoir une clause stipulant qu'à défaut de fonctionnement des organismes de consultation, l'administration seule pourra prendre les décisions qui conviendront. En effet, le refus des syndiqués, pour une raison ou une autre, de faire les recommandations qui leur incombent ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'administration de jouer son rôle décisionnel.

*MANDAT LIÉ :*

Le sens en est qu'il s'agit d'un droit de gérance. Ce mandat est également inspiré de l'article 2.1 du texte intitulé « Principes pour un mandat sur la charge de travail » (Document 74-VRAA-46-5) et de l'accord donné à un autre document, « L'université et le syndicalisme du corps professoral » (Document 74-VRAA-44-6).

*L'embauche*

*Groupe de travail*

Les principes suivants sont recommandés :

- a) le droit d'embauche est une prérogative patronale, laquelle appartient exclusivement à l'université.

[195]

- b) les professeurs du département concerné doivent toutefois être consultés suivant la procédure institutionnelle prévue.

L'appellation et la composition de la structure devant être consultée sont des modalités devant être laissées à la négociation locale,

- c) en principe, aucune objection de fonds n'est soulevée sur la question de l'affichage obligatoire.

*Comité des vice-recteurs*

Aucun commentaire.

*MANDAT LIÉ.*

## *L'évaluation*

### *Groupe de travail*

Il est recommandé qu'une évaluation systématique et périodique soit faite d'après des critères déterminés par l'université. Quant à la composition du comité d'évaluation, la position traditionnelle veut que les enseignants soient évalués par leurs pairs que l'on considère être les plus aptes à faire un tel travail. Cependant, si l'on considère l'évaluation comme un instrument de gestion de l'administration universitaire, il devient paradoxal et source de nombreuses complications de faire exercer cette fonction par un groupe composé majoritairement de syndiqués.

C'est pourquoi il est recommandé que le comité d'évaluation soit majoritairement ou paritairement composé de représentants de l'université, de l'employeur, donc — en pratique, les évaluateurs seraient choisis en fonction de leur compétence dans la discipline particulière de l'enseignant mais il sera nécessaire que la moitié ou la majorité d'entre eux, selon la formule choisie, occupent des charges administratives et, par conséquent, ne soient pas syndiqués. Évidemment, il faudra tenir compte des inclusions et des exclusions de l'unité de négociation au moment de choisir les membres de ce comité.

### *Comité des vice-recteurs*

Les membres du comité acceptent que l'évaluation soit universelle et annuelle avant l'octroi de la permanence, mais que l'évaluation, subséquentement puisse être périodique et systématique, c'est-à-dire qu'après l'obtention de la permanence chacun des professeurs sera évalué au moins à tous les trois ans, mais qu'entretiens, annuellement, chacun des professeurs devra compléter et tenir à jour son dossier en transmettant à l'université l'information complète sur chacune des composantes de sa charge de travail.

#### *MANDAT LIÉ :*

En relation avec l'article 27 de l'annexe II (confidentielle) du procès-verbal de la quarante-neuvième réunion du Comité des affaires académiques de la Conférence des recteurs (Document 75-VRAA-50-1).

[196]

### *La permanence et le non-renouvellement de contrat*

#### *Groupe de travail*

Il est recommandé de ne pas lier la sécurité d'emploi à la permanence. Celle-ci devrait être obtenue après une période de probation d'au moins quatre (4) ans d'activités universitaires dont au moins deux à l'université même.

Il serait aussi souhaitable qu'il soit prévu à la convention collective que la permanence puisse être accordée à l'embauche dans certains cas exceptionnels.

La permanence ne sera attribuée que si le candidat remplit les conditions suivantes : avoir terminé la période de probation et posséder un diplôme jugé suffisant par l'université. Règle générale, il s'agira d'un diplôme de troisième cycle. On ne peut cependant exiger autant de sévérité dans tous les départements et dans toutes les disciplines.

Aucun grief au sens du Code du Travail du Québec ne doit pouvoir être logé sur la question du non-renouvellement de contrat.

#### *Comité des vice-recteurs*

On rappelle la distinction entre la permanence et la sécurité d'emploi :

- \* La permanence est accordée à un professeur, suite à une évaluation de sa compétence professionnelle. La permanence consiste donc en une reconnaissance de la compétence professionnelle d'un professeur. Cette décision est d'ordre purement académique.
- \* La sécurité d'emploi concerne le poste que le professeur occupe. Cette décision est donc d'ordre purement administratif.

On fait les remarques suivantes au sujet de la sécurité d'emploi :

- a) La notion de sécurité d'emploi n'existe pas aux autres niveaux d'enseignement.

b) Il est essentiel qu'avec la sécurité d'emploi, l'employeur exige le plus de polyvalence possible de la part des professeurs dans la convention collective.

Plutôt que de parler « de mettre fin à un contrat individuel », il y aurait lieu de parler du « non-renouvellement d'un contrat individuel ».

*MANDAT LIÉ* : voir Groupe de travail.

Abstention de l'Université de Concordia.

### *La sécurité d'emploi*

#### *Groupe de travail*

Il est important ici de distinguer la permanence de la sécurité d'emploi. La permanence en effet doit être attribuée lorsqu'un enseignant est jugé apte à poursuivre une carrière universitaire. Le principal effet de la permanence est qu'il ne peut être mis à pied sauf pour juste cause.

[197]

La sécurité d'emploi par contre est un mécanisme mis en place pour protéger le personnel dans les cas de réduction du personnel consécutive à des causes internes, des raisons administratives par exemple. Ces deux notions sont donc théoriquement tout à fait distinctes. Il importe donc de les distinguer dans la convention collective.

Il est donc recommandé :

- a) que le régime de la sécurité d'emploi ne s'applique qu'aux enseignants à l'emploi de la même université depuis six (6) ans.
- b) que le nombre des causes donnant ouverture au mécanisme de sécurité d'emploi soit limité aux suivantes :
  1. changement administratif,
  2. changement au niveau des structures,
  3. changement dans le programme,
  4. changement dans la technique d'enseignement.

L'université, en effet, ne peut garantir la sécurité d'emploi à ses enseignants dans le cas de diminution importante de la clientèle étudiante provenant de causes externes à l'université, — que l'enseignant de 55 ans ou plus jouisse d'une sécurité d'emploi totale, que les changements au sein d'une université soient attribuables à des causes externes ou internes,

- c) que le comité chargé de faire des recommandations particulières lorsqu'une cause de mise en marche du mécanisme de sécurité d'emploi survient, fasse l'une ou l'autre des recommandations suivantes :
  1. la réaffectation de l'enseignant avec recyclage,
  2. sa réaffectation sans recyclage,
  3. sa réorientation avec recyclage,
  4. sa réorientation sans recyclage.
- d) qu'il n'y ait aucune possibilité de griefs sur l'opportunité de la recommandation particulière faite par le comité,
- e) que l'enseignant qui refuse la réaffectation ou la réorientation soit mis à pied.
- f) que dans les cas donnant ouverture au mécanisme de sécurité d'emploi, la possibilité de la retraite anticipée soit offerte aux enseignants dans la mesure où le régime de retraite en vigueur dans l'université le permette.

#### *Comité des vice-recteurs*

Le régime de la sécurité d'emploi ne s'applique qu'aux enseignants à l'emploi de la même université depuis six (6) ans. Cependant, afin de nuire le moins possible à la mobilité interuniversitaire des professeurs, l'université se réserve le droit de réduire cette période de six (6) ans, dans des cas exceptionnels, lors de l'embauche de nouveaux professeurs.

L'Université Laval vote contre cette proposition.

[198]

*MANDAT LIÉ :*

En relation avec la clause 26 de l'annexe II (confidentielle) du procès-verbal de la quarante-neuvième réunion du Comité des affaires académiques de la Conférence des recteurs (Document 75-VRAA-50-1).

*Congédiement et avis à caractère professionnel*

*Groupe de travail*

Il est recommandé de joindre au groupe d'articles traitant du congédiement ceux concernant les avis à caractère professionnel.

En outre, cinq principes sont recommandés :

1. Qu'en cas de congédiement, le fardeau de la preuve repose sur les épaules de l'employeur. Toute autre position sera indéfendable.
2. Qu'en principe, tout congédiement nécessite un avis préalable, sauf circonstance grave qui nécessite un congédiement immédiat.
3. Que si un avis est déposé au dossier de l'enseignant, toute cause survenant dans les douze mois subséquents justifie un congédiement.
4. Qu'une prescription d'au moins cinq (5) ans s'applique au dossier.
5. Que le congédiement implique automatiquement la perte de salaire pour l'enseignant, peu importe qu'un grief soit déposé ou non. Toute disposition différente de celle-ci aurait un effet d'entraînement qui rendrait difficile l'exercice du droit de congédiement.

Deux types de congédiement sont donc prévus : le congédiement possible suite à une faute de l'enseignant précédée d'un avis relatif à une autre faute à l'intérieur du délai de douze mois et le congédiement sans préavis dans le cas de préjudice grave.

### *Comité des vice-recteurs*

Les mécanismes à prévoir lors d'un congédiement pour incompétence pourraient être différents de ceux à prévoir pour fin de discipline.

*MANDAT LIÉ* : voir Groupe de travail.

### *Démission*

#### *Groupe de travail*

La démission doit être distinguée du non-renouvellement de contrat. On la définit comme un départ unilatéral en cours de contrat. Deux solutions distinctes sont envisagées à ce problème : l'inclusion à la convention collective d'une clause pénale ou bien le silence. Dans cette dernière hypothèse subsiste tout de même le recours en dommages et intérêt basé sur le contrat individuel de travail. Il faudra donc choisir l'une ou l'autre de ces solutions.

[199]

#### *Comité des vice-recteurs*

Il semblerait préférable de passer cette clause sous silence.

*MANDAT LIÉ* :

Ne pas inclure une telle clause dans la convention collective.

### *Le congé sabbatique*

#### *Groupe de travail*

L'enseignant n'y sera éligible qu'à la condition de satisfaire aux exigences suivantes :

- a) être permanent ;
- b) être professeur titulaire ou agrégé ;
- c) avoir à son actif au moins six (6) ans de carrière d'enseignement ou de recherche universitaire en excluant les années de congé ;
- d) être à l'emploi de l'université depuis au moins quatre (4) ans en excluant les années de congé ;
- e) avoir fait une demande de bourse ;

f) présenter un programme d'activité approuvé par l'université.

Ce régime sera assorti des caractères suivants :

- a) Il sera d'une durée de douze (12) mois.
- b) Soixante-quinze (75%) pour cent du salaire auquel il aurait eu droit durant cette période,
- c) Les frais de déplacement seront payés par l'université à 100% dans le cas de l'enseignant et aux 2/3 pour son conjoint et ses enfants,
- d) Le salaire payé par l'université, additionné au montant de la bourse obtenue ne devront en aucun cas dépasser 100% du salaire normal auquel l'enseignant aurait eu droit.

L'enseignant ayant obtenu un congé sabbatique s'engagera à satisfaire aux obligations suivantes :

- a) Il devra au retour demeurer au service de l'université au moins une (1) année. Au cas contraire, il sera tenu au remboursement intégral des sommes défrayées par l'université,
- b) L'enseignant devra faire rapport à l'université à la fin de son congé sabbatique.

Le bénéfice du congé sabbatique ne sera accordé que sur décision favorable de l'université compte tenu de ses priorités, ses axes de développement et de ses contraintes administratives et académiques.

Comité des vice-recteurs

Cette clause ne comporte aucun caractère d'automaticité et ne confère en rien un droit aux professeurs.

[200]

Une concertation entre les universités est nécessaire au sujet de cette clause, compte tenu du fait qu'elle est, plus souvent qu'autrement, négociée en rapport avec les clauses portant sur les traitements.

À la page précédente, item d, « bourse » sous-entend « tous les revenus du professeur ».

*MANDAT : À DÉTERMINER*

(Plus particulièrement en ce qui a trait au 75% du salaire).

### ***Régime de perfectionnement***

#### ***Groupe de travail***

Une seule et même masse ou enveloppe monétaire alimentera à la fois le régime de perfectionnement, le congé sabbatique et le recyclage.

Un enseignant ne sera éligible au régime de perfectionnement que s'il satisfait aux conditions suivantes :

- a) qu'il ait fait une demande de bourse ;
- b) que son programme de perfectionnement soit approuvé par l'université ;
- d) qu'il ait, sauf exception, un minimum de deux (2) années de service à l'université ;
- e) qu'il s'engage à revenir au service de l'université subséquemment à son perfectionnement.

Le bénéfice du perfectionnement sera accordé sur décision favorable de l'université compte tenu de ses priorités, ses axes de développement et de ses contraintes administratives et académiques. Le régime de perfectionnement comportera les avantages suivants :

- a) Au maximum 75% du salaire auquel l'enseignant aurait eu droit durant la période de son perfectionnement,
- b) Ce bénéfice ajouté aux bourses obtenues par l'enseignant ne devra jamais excéder 100% du salaire auquel il aurait eu droit durant la période couverte par le régime,
- c) Les frais de transport du bénéficiaire, de son conjoint et de ses enfants sont couverts par le régime,
- d) Les frais de scolarité du bénéficiaire sont déboursés par l'université,
- e) Les frais de déménagement jusqu'à concurrence de \$400 seront à la charge de l'université.
- f) Les bénéfices couverts par les trois paragraphes précédents ne seront défrayés par l'université qu'à condition de ne pas être

couverts par la bourse obtenue personnellement par l'enseignant. Ils auront donc un caractère supplétif.

L'enseignant bénéficiaire de ce régime s'engagera aux obligations suivantes :

- a) Il demeurera au service de l'université deux (2) années académiques par année de perfectionnement obtenue. À défaut de ce faire, l'enseignant devra rembourser la somme obtenue ou la différence, compte [201] tenu du nombre d'années de service subséquent à la période de perfectionnement.
- b) L'enseignant fera annuellement rapport du progrès de son perfectionnement à l'université,
- c) Tout changement majeur dans le contenu ou l'orientation du cours de perfectionnement devra faire l'objet d'une approbation préalable par l'université.
- d) Le lien contractuel entre l'enseignant et l'université est maintenu pendant la période de perfectionnement,
- e) La bourse de perfectionnement est accordée par l'université pour une période d'un an au minimum. Elle pourra être renouvelée.

#### *Comité des vice-recteurs*

Le fait qu'une seule et même masse ou enveloppe monétaire alimente à la fois le régime de perfectionnement, le congé sabbatique et le recyclage, assure à l'employeur une flexibilité sur le plan administratif. Par ailleurs, il permet de donner un sens des responsabilités au syndicat.

À l'item ci-dessus, on devrait lire : « la bourse de perfectionnement est habituellement accordée par l'université pour une période d'un an. Elle pourra être renouvelée ».

*MANDAT : À DÉTERMINER*

#### *Congé sans traitement*

### *Groupe de travail*

Les principes suivants devant régir le congé sans solde sont recommandés :

- a) Le congé sans traitement n'est pas un droit. Il est sujet à décision favorable de l'université,
- b) Cependant, l'acceptation sera automatique dans le cas de candidature à une élection fédérale ou provinciale,
- c) Une demande de congé sans traitement d'un enseignant pour se livrer à une activité qui ne sera profitable au point de vue académique à l'université devra être acceptée par elle, sauf raison valable dont la preuve lui incombera,
- d) Le professeur en congé sans solde ne sera pas remplacé automatiquement. Il pourra cependant l'être par un enseignant qui réponde aux

Note, item b : Il sera bon de faire concorder le texte de la convention avec ceux des deux lois électorales. Si l'enseignant candidat est élu, il demeurera dans l'unité de négociation jusqu'à la fin de son mandat. Son élection pour un second terme aura pour effet de rompre le lien contractuel entre l'enseignant et l'université.

[202]

### *Comité des vice-recteurs*

Aucun commentaire.

*MANDAT LIÉ.*

### *Les vacances*

#### *Groupe de travail*

À ce sujet, les recommandations suivantes sont faites :

- a) Un (1) mois de calendrier de vacances annuelles,
- b) Pas de libre choix total quant à la période lors de laquelle elles devront être prises.
- c) Dans le cas des professeurs substitués, la formule du 4% payable à la fin du contrat doit être préférée.

Pour le reste, aucune concertation ne semble nécessaire.

*Comité des vice-recteurs*

Aucun commentaire.

*MANDAT LIÉ.*

*Les avantages sociaux*

*Groupe de travail*

Toute la question des avantages sociaux à savoir les assurances, la caisse de retraite et les congés de maternité devra être revue.

Le régime des congés de maternité devra être revu en tenant compte de la récente mise sur pied d'un régime public, sous la responsabilité de la Commission de l'Assurance-Chômage.

Comité des vice-recteurs

Les membres du comité acceptent la proposition du Groupe de travail des responsables des négociations avec le personnel enseignant, à l'effet :

- 1) de procéder empiriquement et par étapes en matière d'uniformisation des avantages marginaux :
- 2) de ne s'attaquer en un premier temps qu'à l'étude du réaménagement des systèmes de protection, afin de voir plus complètement les implications et les coûts pour chacune des universités et pour l'ensemble de celles-ci, afin éventuellement d'aviser et de revoir, le cas échéant, les objectifs à poursuivre.

*MANDAT : À DÉTERMINER.*

[203]

### *Politique salariale et bénéfices marginaux*

Les membres du comité reportent toute décision quant au choix d'une des hypothèses proposées par monsieur Jacques Bordeleau dans son mémo en date du 18 mars 1975 (document 75-VRAA-49-4). Ils conviennent, par ailleurs, d'autoriser le secrétariat de la Conférence à entreprendre des études techniques préliminaires permettant, entre autres, d'identifier les écarts actuels qui distinguent les universités en matière de politique salariale (i.e. étude des traitements, politiques d'embauche et de promotion, échelles théoriques, etc.).

De plus, on décide de reporter à une prochaine réunion la discussion du document portant sur un programme commun de protection au chapitre des régimes d'assurances et du Régime des rentes (document 75-VRAA-49-5).

### *Divers*

#### 1. Frais de déplacement

*MANDAT LIBRE.*

#### 2. Brevets et droits d'auteurs

*MANDAT LIÉ :*

- a) Chaque université tente de maintenir le statu quo.
- b) Création d'un comité conjoint (syndicat-université) afin d'étudier toute cette question localement,
- c) La Conférence entreprend les études nécessaires afin d'harmoniser les politiques de chaque université en matière de brevets et de droits d'auteurs.
- d) Lors d'une deuxième négociation, les universités se concertent.

#### 3. Exonération des frais de scolarité

*MANDAT LIÉ :*

Ne consentir cette clause qu'aux enseignants possédant des droits acquis.

4. Langue de travail

*AUCUN MANDAT.*

5. Données sur la caractérisation de la masse salariale

*AUCUN MANDAT.*

À être étudié au mérite, selon la nature de la proposition syndicale.

6. Transmission des informations budgétaires

*AUCUN MANDAT.*

[204]

7. Droit des professeurs à des locaux individuels de grandeur spécifique

*MANDAT LIBRE :*

De préférence, aucune clause à cet effet ne devrait apparaître à la convention collective.

### ***Modifications aux conditions de travail***

#### *Groupe de travail*

Cette clause, appelée aussi clause des droits acquis, devra être absolument évitée en raison de sa généralité. L'université doit pouvoir savoir à quoi elle s'engage.

#### *Comité des vice-recteurs*

Aucun commentaire.

*MANDAT LIÉ.*

### *Durée de la convention*

#### *Groupe de travail*

L'alignement sur la date d'échéance des conventions collectives des constituantes de l'Université du Québec, soit le 31 mai 1976, est un premier objectif à poursuivre dans la mesure où les concessions patronales n'iront pas au-delà des dispositions de ces conventions (surtout les clauses salariales).

Si, par contre, pour des raisons dictées par la situation du rapport de force, il devient nécessaire d'envisager des concessions plus fortes, il faudra alors retenir comme objectif d'échéance le 31 mai 1978, ce qui permettra à l'Université du Québec de mettre au point un plan d'action équilibré. Cela permettra de plus à l'ensemble des universités de connaître les principales lignes de force de la politique de négociation du gouvernement pour l'ensemble du secteur public et para-public.

L'idée fondamentale de cette stratégie est d'éviter l'accélération du rythme de la surenchère d'une université à l'autre, surtout en matière salariale.

Par ailleurs, le groupe de travail s'interroge sur la réelle opportunité de choisir le 31 mai comme date d'échéance du contrat de travail collectif. D'autres dates d'échéance plus compatibles avec le calendrier académique seront envisagées.

#### *Comité des vice-recteurs*

Il importe pour les universités d'en arriver le plus rapidement possible aux mêmes échéances afin d'éviter toute surenchère de la part des différents syndicats.

[205]

L'intérêt majeur de cette clause est de déterminer le moment, donc l'efficacité d'une grève possible. D'un point de vue patronal, le 31 mai semble donc une date idéale, puisque le droit de grève n'est acquis que vers le mois d'août, en vertu de la législation du travail actuelle.

*MANDAT LIÉ :*

L'objectif d'échéance est fixé au 31 mai 1978. Les négociations le permettant, celui-ci est reporté au 31 mai 1976.

*Autres points*

*Groupe de travail*

Il est entendu que tout point non mentionné dans ce texte et qui serait susceptible d'apparaître dans une des conventions collectives bientôt négociées devra faire l'objet d'un consensus préalable.

*Comité des vice-recteurs*

Aucun commentaire.

*MANDAT LIÉ.*

[206]

[207]

**Le syndicalisme universitaire  
et l'État**  
**BIBLIOGRAPHIE**

**Sur le syndicalisme universitaire**

[Retour à la table des matières](#)

André Desgagné et Roger Miller, *L'université et la syndicalisation de ses professeurs*, étude spéciale no 3 réalisée pour le Conseil des universités, Québec, 1975.

En collaboration. [Syndicalisme et pouvoir à l'Université](#), dossier préparé par le Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec à Montréal, Librairie Progressiste, Montréal, 1976.

Paul-Marcel Roy, « Le syndicalisme professoral dans l'Université », in *L'Université québécoise du proche avenir*, publié sous la direction de René Hurtubise, Éditions HMH, Montréal, 1973.

Publications et périodiques syndicaux, notamment : *SPUQ-Information*, *Le SGPUM*, *Nouveau Pouvoir* (FNEQ-CSN), *Le Travail* (CSN, Montréal), *FAPUQ-Information*, etc.

**Autre ouvrages sur les universités**

Association des Diplômes de l'Université de Montréal, *Les investissements universitaires : planification et co-ordination*, Éditions du Jour, Montréal, 1968.

Roland Brunet, *Une école sans diplôme*, Cahiers du Québec, Éditions Hurtubise-HMH, Montréal, 1976.

Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, *Rapport Parent*, Imprimeur du gouvernement, Québec, 1963.

Commission to the Association of Universities and Colleges of Canada, *The Bladen Report : Financing Higher Education in Canada*, University of Toronto Press, Toronto, et Presses de l'Université Laval, Québec, 1968.

G. Daoust et collaborateurs, *L'éducation permanente et l'Université québécoise*, Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1975.

J. Duff et R.O. Berdahl, *Structure administrative des universités au Canada*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1966.

En collaboration. *L'éducation dans un Québec en évolution*. Presses de l'Université Laval, Québec, 1966.

[208]

En collaboration, « Les systèmes d'enseignement », in *Sociologie et Sociétés*, Vol. 5, no 1, Presses de l'Université de Montréal, Montréal, mai 1973.

En collaboration, « Un document : L'Université de Montréal à l'heure de la réforme », in *Cité Libre*, Montréal, février 1965.

En collaboration, *L'Université, son rôle, le rôle de ses composantes, les relations entre ses composantes*, Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1969.

Robin S. Harris et Arthur Tremblay, *A Bibliography of Higher Education in Canada*, University of Toronto Press, Toronto, 1960.

René Hurtubise, *Le système scolaire de la province de Québec*, étude préparée pour la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, Montréal, 1966.

René Hurtubise et collaborateurs, *L'Université québécoise du proche avenir*. Éditions HMH, Montréal, 1973.

René Hurtubise et D. Rowat, *L'Université, la Société et le Gouvernement*, Éditions de l'Université d'Ottawa, Ottawa, 1970.

Serge Lamarche, *L'Université du Québec*, Collection du Cep. Éditions Lidec, Montréal, 1969.

Université Laval, Comité de développement et de planification de l'enseignement et de la recherche. *Rapport Roy : Un projet de réforme pour l'Université Laval*, rapport préparé pour le Conseil de l'Université, Presses de l'Université Laval, Québec, 1968.

Les *Rapports annuels* du Conseil des universités du Québec.

Les *Rapports annuels* du Conseil supérieur de l'Éducation du Québec.

Les *Rapports annuels* du ministère de l'Éducation du Québec.

**Fin du texte**