



## BULLETIN HISTORIQUE



## Le 50<sup>e</sup> du SPPUQTR

### Conditions de travail

#### Alain Ledoux

Historien et ex-conseiller aux relations de travail  
du Syndicat des professeurs  
et des professeures de l'UQTR (1982-2010)

« L'histoire est devenue, depuis un demi-siècle, une science analytique rigoureuse;  
non seulement les faits, mais leurs causes, veulent être indiqués avec discernement et précision,  
afin qu'on puisse juger des uns par les autres. »

#### François-Xavier Garneau (1809-1866)

*Plutôt qu'un ouvrage savant, le texte présenté ici est davantage un témoignage de l'auteur, qui, de 1982 à 2010, agira à titre de conseiller aux relations de travail auprès du SPPUQTR, après avoir fréquenté l'UQTR comme étudiant en Histoire (Baccalauréat), en Études québécoises (scolarité) et en relations de travail (DESS). Il assistera et participera à toutes les rondes de négociation (8) et à la gestion de tous les griefs dans le cadre de son travail de conseiller. Sa lecture des événements se veut celle qu'il retient aujourd'hui des événements qu'il a vécus de l'intérieur et elle pourrait différer de la vision que peuvent en avoir d'autres acteurs du moment.*

## CONTEXTE HISTORIQUE

Au Québec, jusqu'à la période appelée Révolution tranquille dans les années 1960, l'Église catholique avait un rôle prépondérant dans tous les secteurs aujourd'hui sous la responsabilité de l'État : hôpitaux, services sociaux, orphelinats, hospices, universités, collèges classiques, écoles normales, écoles d'infirmières, instituts familiaux (pour préparer les jeunes femmes à devenir de bonnes épouses et mères). La création de l'Université du Québec allait rapidement être associée à la fin de cette influence de l'Église sur l'instruction de la population et la formation des maîtres.

À cette époque, les universités à charte pontificale, qu'on appelle maintenant « les universités à charte » (par exemple, l'Université Laval, l'Université de Montréal, HEC et Polytechnique, l'Université McGill, l'Université Bishop's, l'Université de Sherbrooke, l'Université Concordia) fonctionnaient sur un modèle proche de celui des communautés religieuses. Dans ces universités, il y avait une importante gradation hiérarchique entre un professeur titulaire, un professeur agrégé et un professeur adjoint. Ces rangs ne conféraient pas la même position dans tous les secteurs académiques de l'Université, mais ils avaient assurément une grande importance entre les professeurs d'une même discipline, ou une famille de disciplines.

Les grades universitaires (baccalauréat, maîtrise et doctorat) obtenus dans ces universités conduisaient presque automatiquement à des fonctions régulières et rémunérées dans la « communauté » universitaire ou dans une autre structure dirigée par l'Église, ou encore conduisaient à des professions dites libérales. Les études universitaires n'étaient donc pas vraiment prévues pour assurer une formation supérieure dans tous les domaines de l'activité humaine. L'Université formait une élite, la classe dite « supérieure », composée des prêtres et théologiens (formés dans les grands séminaires), ainsi que des médecins, avocats, notaires et arpenteurs. La majorité des hommes fréquentant le séminaire ou l'Université

était généralement issue d'un milieu socioéconomique favorisé et avait d'abord étudié dans un collège classique. Ceux qui n'avaient pas autant d'intérêt ou de moyens financiers et qui poursuivaient des études au-delà du primaire fréquentaient les écoles d'art et de métier, par exemple pour devenir mécanicien, soudeur ou charpentier-menuisier. Les écoles techniques et commerciales - longtemps boudées par les universitaires, qui ne les trouvaient pas d'un niveau intellectuel suffisant - contribuaient à former les techniciens et les maîtres des écoles de métier ainsi que les administrateurs de commerce. Les infirmières étaient, quant à elles, formées dans des écoles adjacentes aux hôpitaux, tandis que les enseignants étaient formés dans les écoles normales.

À cette époque, l'organisation sociale gravitait autour des nombreuses églises de paroisses qui se partageaient le territoire du Québec. C'est dans ce décor que, 15 ans après la fin de la Seconde Guerre mondiale, la scolarité moyenne des hommes du Québec était de seulement une 5<sup>e</sup> année primaire.



Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, publié de 1963 à 1966 en trois tomes, répartis sur cinq volumes.

Photo : François Landry, SPPUQTR

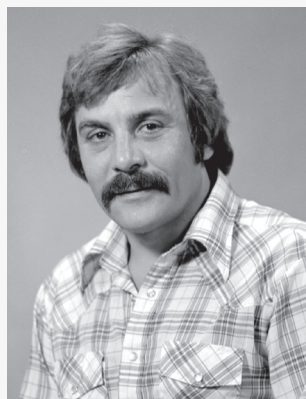
En 1960, le Parti libéral du Québec, ayant pour chef Jean Lesage, se fait élire sous le thème « Il faut que ça change ». On doit à ce gouvernement une réforme des systèmes de santé et d'éducation, la nationalisation de la production de l'électricité et un nouveau Code du travail. C'est aussi ce gouvernement qui créa le ministère de l'Éducation en 1964, innovation qui donnait suite aux recommandations de la *Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec*, aussi connue sous le nom de la Commission Parent (1961-1966). Des changements majeurs dans le système d'éducation furent mis en place, notamment la création des polyvalentes et des Cégeps. La création de l'Université du Québec (UQ) en 1968 compléta cette réforme majeure amorcée par les Libéraux. Le mandat spécifique de l'UQ incluait, entre autres, la formation des maîtres (enseignants), ainsi que le développement social et économique des régions - en visant une éducation accessible pour tous, sans discrimination sociale ni géographique. Au moment de créer l'Université du Québec, le modèle d'organisation associé aux autres universités où les professeurs se regroupaient dans les Facultés est remis en question par les promoteurs : on veut créer une nouvelle université publique.

Pour comprendre l'attitude de certains acteurs associés à la fondation de l'UQTR concernant leur syndicalisation, il ne faudrait pas sous-estimer le fait que Trois-Rivières avait été le comté électoral du premier ministre du Québec Maurice Duplessis (Union nationale) de 1936 à 1939, puis de 1944 à 1959. Cet homme, qui avait un leadership notoire sur sa province, avait une influence encore plus grande sur son comté. On l'associait, depuis 1936, aux positions nettement antisyndicales et anticommunistes de son parti. Il était aussi réputé pour sa détermination à défendre les juridictions de sa province et, concernant celles de

l'éducation et de la santé, à assurer le maintien du rôle dominant de l'Église sur leurs établissements. De plus, à la suite du décès de Duplessis, le comté de Trois-Rivières fut représenté par un autre député de l'Union nationale, Yves Gabias, et ce, pour deux mandats.

### L'UQTR : fusion et dissolution des entités préalables

À Trois-Rivières, la composante de l'UQ est formée par l'intégration du Centre d'études universitaires (CEU) et de l'École normale Maurice-L.-Duplessis. C'est l'abbé Gilles Boulet, l'ancien directeur du CEU, qui assumera le rôle de premier administrateur désigné par le gouvernement à titre de recteur en 1969. M. Robert Champagne, qui était directeur de l'École normale Maurice-L.-Duplessis depuis 1967, deviendra l'adjoint du recteur Boulet et directeur de la planification. Cette intégration de différentes institutions a eu un impact évident sur les liens d'emploi, les conditions de travail et la localisation des employés qui y œuvraient.



Paul Gagné (Philosophie),  
Président du Syndicat des professeurs  
de l'État québécois (SPEQ).  
Source : Claude Demers, UQTR.

Le lien d'emploi des professeurs issus du CEU avait été jusque-là assuré par des contrats individuels de travail, contrats le plus souvent négociés personnellement avec la direction alors assumée par l'abbé Gilles Boulet. Il est donc difficile de documenter l'impact réel de la création de l'UQTR sur leur situation, mais il semble acquis des témoignages des contemporains que le maintien de leurs conditions de travail leur était verbalement assuré dans l'immédiat. Du côté de l'École normale Maurice-L.-Duplessis, M. Paul Gagné présidait le Syndicat des professeurs de l'État québécois (SPEQ), affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) représentant les professeurs auprès du gouvernement. Une convention collective dûment négociée entre le gouvernement et le SPEQ-CSN, signée après plusieurs années de luttes suivant



la création du ministère de l'Éducation en 1964, avait cours lors de la création de l'UQTR. Constatant l'imminente création de l'UQTR, les professeurs du CEU décident de former une association *autoproclamée* et inviteront les professeurs arrivant des écoles normales à s'y joindre rapidement. M. Gagné jouera un rôle important lors de la formation de ce premier regroupement de professeurs de l'UQTR.

Pour assurer la transition des professeurs des écoles normales, un protocole est convenu avec le gouvernement le 12 août 1969. Ce protocole prévoit que leur salaire ne pourra pas être inférieur à celui convenu antérieurement et qu'ils ont un droit acquis de retourner dans la fonction publique après une première année (10 mois) au service de l'une ou l'autre des universités québécoises. La possibilité qu'avaient les professeurs des écoles normales à cette époque de monnayer leur congé maladie non utilisé et d'être intégrés aux régimes de retraite des enseignants est aussi maintenue; la question de leur permanence est aussi abordée pour assurer le maintien de leurs droits. De leur côté, les universités québécoises dites à chartes sont aussi affectées par cet aspect de la réforme de l'éducation. En effet, comme la dissolution des écoles normales leur permet aussi d'assurer la formation des maîtres, le protocole négocié avec le gouvernement devait aussi y produire ses effets.

Finalement, au moment de la création de l'UQ, le modèle de progression de la structure universitaire qui prévalait dans un CEU ne formalisait pas encore le statut de « chargés de cours » comme celui qu'on connaîtra par la suite. Il y avait bien dans certaines professions des gens du milieu qui venaient exposer les conditions d'exercice de la profession dans le monde réel, mais ils ne représentaient qu'un apport marginal dans la formation des étudiants. Dans la structure académique des professeurs des universités traditionnelles, on trouvait des appellations comme « adjoint », « lecturer » ou « chargés d'enseignement », qui correspondaient au poste de nouveaux professeurs réguliers sans permanence,

laquelle s'acquerrait avec l'agrégation. Cette agrégation dépendait de la progression dans les grades universitaires (maîtrise et doctorat, selon les disciplines) et les nouveaux professeurs avaient généralement une certaine limite de temps pour obtenir l'agrégation.

## DÉBUT DU SYNDICALISME UNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS

### Les premières organisations de professeurs

Lors de l'adoption de la loi créant l'Université du Québec en 1968, aucune association de professeurs universitaires n'est alors formellement syndiquée selon les dispositions du nouveau Code du travail de 1964. Les professeurs de la constituante de Trois-Rivières, issus de différentes structures, soulèvent rapidement plusieurs questions en lien avec les catégories de professeurs, de leur grade universitaire et de leur rémunération selon l'ancienneté et le lieu où l'expérience a été acquise. De la même manière, la diversité des grades universitaires (baccalauréat, licence, maîtrise, doctorat) exigés comme base d'embauche pouvait varier selon les milieux d'origine, mais aussi selon les programmes. La nécessité d'établir un plan de perfectionnement pour soutenir les démarches de ceux qui n'ont pas le grade optimal fera rapidement consensus entre l'employeur et l'association naissante. Il ressort du texte de l'entente de février 1970 que 10 % de la masse salariale serait réservé pour créer des bourses de perfectionnement. Ces bourses seront attribuées aux professeurs recommandés par leur assemblée départementale et un comité paritaire. Pendant ce perfectionnement, le professeur est réputé sans solde, et sa bourse est établie à 80 % du salaire prévu selon l'échelle salariale.



#### Première assemblée des professeurs.

Le 30 septembre 1969, se déroule à l'auditorium du Grand séminaire la première assemblée générale. Le procès-verbal indique la présence de 63 professeur.e.s, soit 36 % du corps professoral. Source : Archives de Radio-Canada.

Au moment de la convocation d'une première assemblée des professeurs en septembre 1969, les professeurs de l'UQTR acceptent de se regrouper dans une association autoproclamée. À la suite de cette première rencontre, ils chercheront rapidement à identifier le mode de représentation à privilégier.

De leur côté, l'Association des professeurs de l'Université du Québec de l'UQAM (APUQ-UQAM) sera la première association à devenir une organisation syndicale en 1969. Cette association devient le Syndicat des professeurs de l'UQAM-CSN (SPUQ-CSN) en décembre 1970, après quelques mois de maraudage suivant une incapacité de négocier une première convention et de se porter efficacement à la défense des professeurs dont le contrat n'avait pas été renouvelé. Dans une telle situation, le Code du travail permettait clairement à une organisation syndicale concurrente de ravir légalement la représentation des professeurs auprès de l'employeur. Le nom de ce nouveau syndicat est évocateur d'une ambition avouée de la CSN à l'effet de regrouper l'ensemble des professeurs du réseau uquiste et, peut-être même, de toutes les universités québécoises. Il faut dire qu'à ce moment subsiste encore une certaine ambiguïté quant à l'identification de l'employeur des professeurs de l'Université du Québec : est-ce le gouvernement, le siège social de l'UQ ou ses constituantes? L'exemple des écoles normales, que la CSN avait représentées pour négocier avec l'État québécois, ajoutait en effet à la crédibilité de ce questionnement. Suivant les dispositions du Code du travail, le fait qu'aucun syndicat n'était accrédité dans les autres universités québécoises rendait la

réalisation du projet CSN plausible, d'autant plus que les professeurs des écoles normales étaient dorénavant intégrés aux universités.

Simple coïncidence ou lien non avoué avec le projet CSN, le tribunal du travail recevra et disposera successivement de quatre requêtes en accréditation provenant de professeurs universitaires dans une très courte période : d'abord pour l'Association des ingénieurs-professeurs en sciences appliquées de l'Université de Sherbrooke (AIPSA, accréditée le 25 novembre 1970), le Syndicat des professeurs de l'UQAM (SPUQ, accrédité le 25 janvier 1971), les professeurs ingénieurs de l'UQTR (accréditation refusée par le tribunal) et l'Association des professeurs de l'UQTR (APUQTR qui incluait les professeurs ingénieurs, accréditée le 8 février 1971).

### Un Syndicat à l'UQTR

La requête indépendante des professeurs ingénieurs de l'UQTR, déposée par le professeur René Rochette (Ingénierie), était vraiment inattendue et causa une grande surprise dans les rangs de l'APUQTR, puisque les ingénieurs y participaient très activement. Le professeur Rochette dira par la suite que la démarche découle de la recommandation de leur ordre professionnel et, possiblement, en concertation avec les professeurs ingénieurs de l'Université de Sherbrooke.

Cette action impromptue des ingénieurs occasionnera une précipitation soudaine de l'APUQTR pour déposer une requête en accréditation devant le tribunal du travail. En effet, l'APUQTR était alors un syndicat couvert par la Loi sur les syndicats professionnels et non pas par le Tribunal du travail et, dans ce contexte, la requête des ingénieurs avait toutes les chances d'être accueillie par le Tribunal. Or, il était souhaité que la cohésion de tous les professeurs de l'UQTR soit favorisée, qu'un regroupement de tous les professeurs de l'UQTR serait plus approprié. Le Tribunal, qui devra sopeser cet argument en opposition avec le principe de l'antériorité de la demande déposée par les ingénieurs, en reconnaîtra le bien-fondé.



En 1970, la syndicalisation des professeurs réguliers avec les « enseignants occasionnels » (qu'on appelle aujourd'hui les chargés de cours) n'était pas facile à envisager. D'abord, les règles découlant du Code voulaient qu'on démontre une représentativité d'au moins 50 % d'adhérents du groupe visé par une requête en accréditation. La nature volatile du contrat des chargés de cours, le temps partiel qui les caractérise et l'absence de liste facilement accessible rendaient l'opération pratiquement impossible. Et puis, les professeurs eux-mêmes n'étaient pas fixés sur la forme de leur association, ayant dû réagir en urgence à la suite de la requête déposée par les ingénieurs.

Au moment de former la première association de professeurs de l'UQTR, on voulait donner accès aux réunions de l'association à tous ceux qui étaient impliqués dans l'enseignement, incluant donc les chargés d'enseignement et même les auxiliaires, mais sans que ces derniers aient droit de vote. Cette réalité exprime bien la nature des rapports hiérarchiques fondés sur la progression dans l'obtention des grades universitaires et des droits limités des nouveaux « compagnons », qui pouvaient néanmoins intervenir dans la formation des débutants quand il dépassait suffisamment leur niveau. Il était d'ailleurs très clair dans les textes que c'étaient les départements qui géraient l'octroi de contrat aux chargés d'enseignement.

*Le premier texte d'entente entre les professeurs de Trois-Rivières et la direction sera d'abord discuté avec la direction par une association informelle, mais sera signé le 15 juillet 1970 alors que l'association venait d'acquiescer le statut de syndicat professionnel. Les discussions sur le second texte débiteront sous cette bannière et la négociation se terminera sous celle de syndicat accrédité. Les professeurs oscilleront par la suite entre s'associer à la Corporation des enseignants du Québec (CEQ) ou la Centrale des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des associations des professeurs d'université du Québec (FAPUQ). En 1975, ils se sont finalement joints au mouvement*

*de la CSN mais, après deux négociations (1974-1976 et 1977), ils délaisseront la CSN en 1977 pour devenir un syndicat indépendant associé à la FAPUQ, qui pour sa part se transformera en 1991 en Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU).*

## LES PREMIÈRES ENTENTES NÉGOCIÉES À L'UQTR

Dès la création de l'UQTR en 1969 se pose rapidement la question de la définition des conditions de travail des professeurs. Le Centre d'études universitaires, les écoles normales Maurice-L.-Duplessis, Christ-Roi, Saint-Pie X et Nicolet étant directement concernées par la création de l'UQTR, la question de l'invalidité juridique des ententes convenues avec ces entités nécessitera un rapide réajustement.

La négociation des premiers textes en vue d'établir les conditions de travail des professeur.e.s de l'UQTR se déroulera sous l'égide d'un statut d'association, en concordance avec les réalités des organisations regroupées lors de la création de l'Université. La clarification des règles de classification et de traitement sera alors l'objet de nombreuses discussions entre les professeurs eux-mêmes et avec la direction. Le 27 février 1970, une assemblée est convoquée pour discuter du premier projet d'entente, dans lequel on envisage notamment de déterminer un traitement salarial minimum et maximum sous deux axes, soit le diplôme obtenu et les années d'expérience depuis ce diplôme.

Les discussions entre les professeurs font ressortir l'attachement de certains pour les rangs académiques observés dans les autres universités. Dans ces dernières, un statut de titulaire reflète aussi le degré d'appréciation des pairs et une certaine position hiérarchique dans la communauté académique. L'agrégation (être agrégé), doit être distinguée de la conception qu'on en a maintenant, car elle était associée à

Années après le diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle	ANNÉE 1							
	Diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle		Diplôme de 2 <sup>e</sup> cycle		Scolarité de doctorat		Doctorat	
	minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum	minimum	maximum
2	\$ 9,500	\$ 10,000	\$ 10,500	\$ 11,500	\$ 11,500	\$ 13,000	\$ 12,500	\$ 14,500
3	10,000	10,500	11,000	12,000	12,000	13,500	13,000	15,000
4	11,000	11,500	12,000	13,000	13,000	14,500	14,000	16,000
5	11,500	12,000	12,500	13,500	13,500	15,000	14,500	16,500
6	12,000	12,500	13,000	14,000	14,000	15,500	15,000	17,000
7	12,500	13,000	13,500	14,500	14,500	16,000	15,500	17,500
8	12,800	13,300	13,800	14,800	14,800	16,300	15,800	17,800
9	13,100	13,600	14,100	15,100	15,100	16,600	16,100	18,100
10	13,400	13,900	14,400	15,400	15,400	16,900	16,400	18,400
11	13,700	14,200	14,700	15,700	15,700	17,200	16,700	18,700
12	14,000	14,500	15,000	16,000	16,000	17,500	17,000	19,000
13	14,300	14,800	15,300	16,300	16,300	17,800	17,300	19,300
14	14,600	15,100	15,600	16,600	16,600	18,100	17,600	19,600
15	14,900	15,400	15,900	16,900	16,900	18,400	17,900	19,900
16	15,200	15,700	16,200	17,200	17,200	18,700	18,200	20,200
17	15,500	16,000	16,500	17,500	17,500	19,000	18,500	20,500
18	15,800	16,300	16,800	17,800	17,800	19,300	18,800	20,800
19	16,100	16,600	17,100	18,100	18,100	19,600	19,100	21,100
20	16,400	16,900	17,400	18,400	18,400	19,900	19,400	21,400

Traitements pour 1970-71. Choix (2)

#### Échelle de traitement de 1970-1971

À ce moment, la rémunération découlait de l'échelle repose uniquement sur le diplôme obtenu (baccalauréat, maîtrise, scolarité de 3<sup>e</sup> cycle et doctorat) et sur le nombre d'années d'expérience (maximum 20 ans) depuis l'obtention du diplôme de 1<sup>er</sup> cycle.

cette époque au statut alloué, dans les ordres religieux, à celui qui a fait ses « vœux permanents » sur invitation du supérieur de la communauté, avec l'appui que cette dernière confère. L'agrégation conférait normalement la permanence. Par contre, le salaire fondé sur le diplôme et l'expérience ne pouvait pas refléter toutes les nuances hiérarchiques propres aux communautés universitaires d'alors, qui se calquaient sur celles des communautés religieuses. En effet, dans les rangs des professeur.e.s de la nouvelle Université d'État, il est reconnu qu'un écart de salaire et de statut peut exister selon l'origine institutionnelle antérieure et la discipline du professeur. À l'époque, le salaire de ceux qui émanaient du CEU était privé alors que celui alloué dans les écoles normales découlait d'une convention collective et était donc public. Mais l'on sait maintenant, par exemple, qu'un professeur ingénieur qui détenait un baccalauréat de l'Université Laval depuis 1963 et qui travaillait au CEU, pouvait toucher environ 9 000 \$, alors qu'un autre qui travaillait à l'école normale et détenait depuis aussi longtemps une licence de l'Université Catholique de Louvain ne touchait environ que 6 000 \$.

## Un contrat satisfaisant

Il semble raisonnable de penser que la proposition de la première échelle de salaire situant le minimum à 9 500 \$, tout en maintenant les avantages de ceux qui toucheraient déjà plus que ce que prévoyait l'échelle, était plutôt alléchante pour plusieurs. Cette bonification générale contribuera pour un temps à assurer une certaine paix parmi les membres du nouveau regroupement de travailleurs de l'enseignement supérieur de l'UQTR.

À la suite de ce projet, une entente écrite sera réalisée en juillet 1970. Quoique souvent mentionnée comme étant la première convention collective de travail, ce texte n'était toujours pas une convention collective au sens de l'article 1.d) du Code du travail. Dans ce Code, on réfère plutôt à une entente écrite conclue entre une association accréditée et un employeur - bien que l'accréditation ne surviendra que six mois et demi après la signature, soit le 8 février 1971.

Ce contrat de juillet 1970 comporte néanmoins plusieurs marques de la transition à effectuer pour cette nouvelle Université, malgré les imprécisions dans l'écriture du texte :

- Grande place réservée aux ententes individuelles passées et même à venir.
- Grande autonomie accordée à l'assemblée départementale, qui adopte la tâche d'un professeur sans autre palier d'approbation clairement identifié.
- Attribution, après discussion avec l'intéressé, d'un « maximum » de 4 cours par an repartit sur deux sessions (automne et hiver).
- Cours en surplus de la charge normale payés au minimum 1 000 \$.
- Obligation du professeur de participer à l'encadrement des étudiants.

- Possibilité d'obtenir une bourse d'études attribuée par un comité mixte disposant de 10 % de la masse salariale totale, si le professeur se qualifie pour un perfectionnement.
- Droit à un bureau privé.
- Accès à un régime de retraite et à un plan d'assurance.
- Accès gratuit au stationnement.
- Accès à un salon de professeurs prévu dans chacun des pavillons.
- Exonération de frais de scolarité pour le professeur, ses enfants et son conjoint lors de l'inscription à un cours à l'Université.
- Semaine de travail de cinq jours ouvrables.
- Sessions d'enseignement de 16 semaines, incluant la semaine de relâche.
- Les tâches autres que les quatre cours par année ne peuvent pas représenter plus d'une demi-journée de travail par semaine pour les sessions automne et hiver.
- Possibilité de réduire le nombre de cours à dispenser en effectuant de la recherche structurée en cours d'année (laboratoire, groupe et centre accrédité).
- Session d'été réservée aux vacances et aux autres tâches, incluant la recherche.
- Accès dès son embauche à un mois de vacances (20 jours ouvrables).

Dans ce projet, on donne droit aux réunions de l'association dans les locaux de l'université, ce qui est pourtant contraire à l'article 6 du Code pour une association « non accréditée ». Le document stipule en outre que la convention s'applique à tout le « personnel enseignant », sans que ce terme soit défini. La place du « chargé de cours à l'unité » reste donc ambiguë, mais on peut comprendre que la charge sera payée au minimum 1 000 \$, un diplôme pouvant occasionner un surplus salarial.

Somme toute, on peut déceler dans ce texte contractuel une volonté certaine de clarifier ce qui devait l'être, tout en laissant à la direction de l'Université la possibilité de convenir directement des ententes individuelles qui y dérogeraient : l'ancêtre de la promotion. Aussi, le salaire antérieur et d'autres conditions sont garantis s'ils dépassent celui du contrat collectif, qui situe le salaire, après l'indexation de 24 % (2 x 12 %), entre 9 500 \$ (pour un bachelier sans expérience) et 21 400 \$ (pour un détenteur d'un doctorat avec 20 années d'expérience) pour les années 1970 et 1971. Il est difficile d'apprécier les avantages et inconvénients de ce modèle sans le mettre en relation avec la structure sociale de l'époque. Notamment, la valeur du « cours en appoint » est de 1 000 \$, ce qui est bien en deçà du coût comparable d'un cours en tâche normale ou de la rémunération des chargés des cours. Ainsi, dans cette première entente, on peut estimer que 15 % du travail annuel correspondait à l'enseignement d'un cours, puisque les tâches autres que les quatre cours par année ne pouvaient pas représenter plus d'une demi-journée par semaine pour les 16 semaines d'enseignement aux sessions automne et hiver. En tenant compte aussi des vacances et jours fériés, l'enseignement attendu représentait donc environ 60 % du travail annuel d'un professeur régulier. Si l'on considère la valeur correspondant à 15 % du salaire annuel, selon l'échelle salariale de l'époque, cela représentait une rémunération entre 1 425 \$ et 3 210 \$ selon le diplôme et l'expérience, ce qui est entre 42 % à 221 % de plus que le 1 000 \$ prévu dans l'entente pour un cours « en appoint » ! À cette époque, le concept d'équité salarial sur la base du principe « à travail et compétence égale, salaire égal » n'était pas encore vraiment dans les mœurs...

En apparence, cette différence de salaire ne concernait à l'origine que des situations marginales. Mais au fil des ans, en s'inspirant du modèle découlant des lois du travail, elle allait plutôt imposer une pression considérable sur la tâche globale des professeurs réguliers, étant donné le financement limité des universités. De plus, cet



écart de rémunération et la consolidation progressive de la mainmise de l'État sur les secteurs de la société autrefois sous l'influence directe de l'Église allaient graduellement mettre cette réalité sous la loupe des principes d'équité salariale sans discrimination et des autres lois du travail.



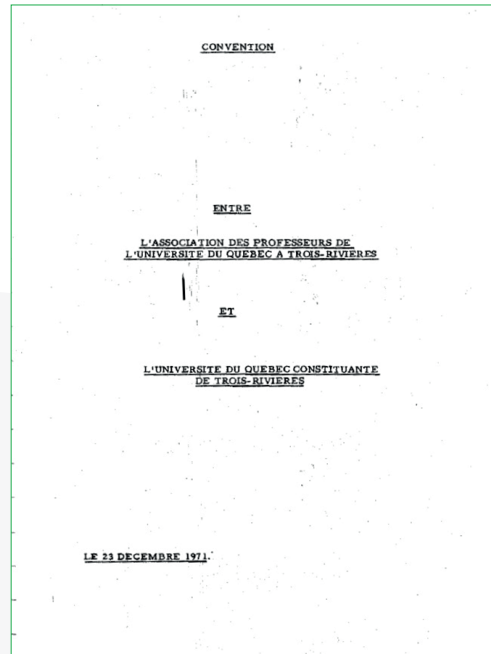
**Signature du premier protocole de travail des professeur.e.s**  
**13 juillet 1970**

**Debout :** Alexis Klimov (vice-président), Raymond Pelletier (représentant des professeur.e.s au C.A.), Madeleine Roy (secrétaire), Gilles Boulet (recteur), François Soumis (vice-recteur à l'administration et aux finances), Achille Leblanc (trésorier)

**Assis :** Jean-Paul Massicotte (président de l'Association des professeurs), Henri Audet (président du C.A.)  
Source : Archives de l'UQTR.

## La première véritable convention

Le 23 décembre 1971, près de 10 mois suivant l'accréditation du 8 février 1971, la première convention collective des professeurs de l'UQTR est signée. Cette signature survient quelques semaines après celle de l'UQAM, convenue le 29 octobre à la suite de deux semaines et demie de grève. Raymond Pagé (Lettres) et Madeleine Roy (Pédagogie) signent pour l'APUQTR, alors qu'André Drolet et André Héroux le font pour l'UQTR et Alphonse Riverin, président fondateur de l'UQ, signe pour les deux parties. Le texte s'applique à distinguer clairement le Siège social de l'UQ de ses constituantes.



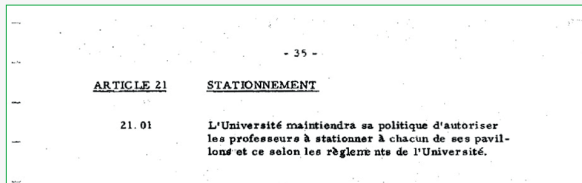
**Première convention collective**  
**23 décembre 1971**

Source : Archives du SPPUQTR.

Lorsqu'on compare les deux premiers textes (celui de juillet 1970 avec celui de décembre 1971) on réalise bien l'impact que l'accréditation formelle de l'association a eu sur l'écriture du deuxième texte. Toutefois, il faut prendre garde d'apposer une grille d'analyse trop juridique sur la réalité de la constituante lors de l'adoption de la première entente, car, en pratique, la direction locale laisse beaucoup d'autonomie au département et à son choix de directeur. Ainsi, dans le premier texte, même si plusieurs droits étaient explicitement reconnus à la direction, c'était surtout d'une façon implicite qu'en émanait son autorité presque absolue.

La différence de portée juridique du texte convenu avec une association constituée selon la Loi des syndicats professionnels et de celui découlant d'une accréditation selon le Code du travail est juridiquement très significative. Ainsi, dans la facture du second texte de convention signée le 23 décembre 1971, soit le premier après l'accréditation, on ne stipule plus que « le directeur de

département est choisi par et parmi ses pairs au département », on indique simplement que c'est un professeur qui remplit cette fonction. De manière similaire, la direction de l'UQTR multiplie les limites ou dissimule son droit de gérance dans les règles d'interprétation plus familières aux gens formés en droit. Il semble assez évident que le souhait est de soumettre les parties à des termes clairs, bonifiant le contrat de travail qui était auparavant de moins de 20 pages à près de 60 pages. Par ailleurs, il y est clairement écrit que des ententes, qui ne peuvent être moins avantageuses que la convention, peuvent toujours être convenues directement avec la direction.



Article 21.01 de la convention collective de 1971 - Stationnement  
Source : Archives du SPPUQTR.

*Dans le texte antérieur, il est clairement stipulé que le droit de stationner est totalement gratuit. Dans le second, on remplace l'énoncé pour le suivant : (21-01) « L'Université maintiendra sa politique d'autoriser les professeurs à stationner (...) selon les règlements de l'Université. » Si, à l'époque, l'on comprenait que le stationnement resterait gratuit, la reconduction de cet énoncé jusqu'à nos jours n'a pas empêché que les stationnements deviennent payants.*

À la lecture de cette première convention, on réalise néanmoins que certains sujets qui ont occasionné bien des luttes, et des débats par la suite, étaient alors clairement à l'avantage des professeurs :

→ L'article 7.10 stipule qu'au-delà de la tâche de quatre (4) cours par année répartie sur deux sessions, les autres tâches incluant l'encadrement des étudiants ne pouvaient représenter plus d'une demi-journée par semaine, soit cinq (5) jours ouvrables.

→ Si le professeur faisait de la recherche autre que celle prévue pour la session été, laquelle était amputée des quatre (4) semaines de vacances (20 jours ouvrables) (art. 7.08) ou s'il acceptait une fonction administrative, avec l'accord du vice-recteur, il pouvait être exempté partiellement ou complètement de sa tâche d'enseignement (art. 7.09).

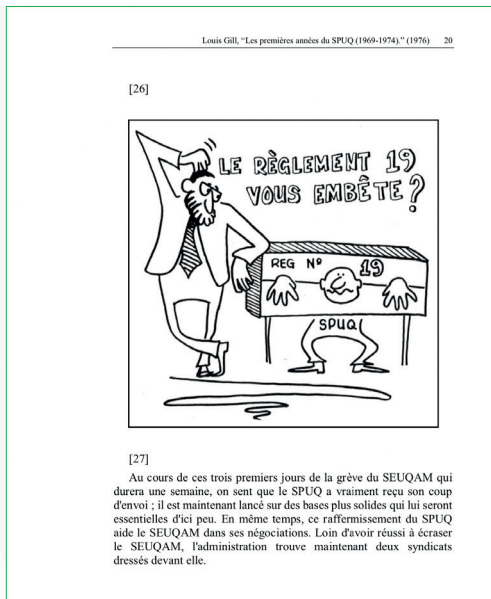
**7.09** Tout professeur qui accepte de remplir des fonctions académiques, administratives ou de nature similaire, peut demander, après entente avec son directeur de département, selon les règles internes du département et de concert avec le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, à être libéré de certaines ou de toutes ses fonctions d'enseignement.

Article 7.09 de la convention collective de 1971 - Recherche  
Source : Archives du SPPUQTR.

L'assemblée départementale devait aussi définir les règles de répartition des tâches des professeurs qui étaient rattachées au département (art. 7.01), ainsi que pour le personnel de soutien et les chargés de cours (art. 14.05).

Dans cette première convention, il n'y avait toutefois aucune disposition impliquant les professeurs en poste dans les processus d'embauche et d'évaluation des professeurs. L'article 25.01 stipule simplement que « l'Université applique le règlement relatif aux critères pour la classification académique, l'évaluation, l'avancement et la promotion du professeur. » En effet, l'Assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec avait adopté par son règlement n° 19 les conditions relatives à l'embauche, à l'évaluation des professeurs et aux pouvoirs des directeurs de départements, l'Association des professeurs de l'UQTR se soumettait donc entièrement au pouvoir réglementaire de l'UQ à ce sujet. Par contre, certains professeurs de Trois-Rivières, notamment Henri Wittmann (Département de lettres), auraient déjà souhaité que l'Association s'inscrive dans la même logique que celle avancée par le SPUQ à l'UQAM, qui avait réussi le 29 octobre 1971 à intégrer l'embauche, la répartition des tâches et l'évaluation dans leur première convention collective.

De plus, la direction de l'UQ avait perdu le 1<sup>er</sup> septembre 1971 sa contestation de l'accréditation du SPUQ émise le 25 janvier 1971, où elle a tenté de faire invalider l'inclusion des directeurs de département, de centre et des vice-doyens dans l'unité d'accréditation.



#### Le règlement 19 vous embête?

Source : Louis Gill, *Les premières années du SPUQ (1969-1974)*, Les classiques des sciences sociales, Chicoutimi, Québec. Disponible en ligne : [http://classiques.ugac.ca/contemporains/gill\\_louis/premieres\\_annees\\_du\\_spuq/premieres\\_annees\\_du\\_spuq.html](http://classiques.ugac.ca/contemporains/gill_louis/premieres_annees_du_spuq/premieres_annees_du_spuq.html)



Henri Wittmann (Lettres),  
Membre du comité de négociation de 1975

Source : Archives du SPPUQTR

*Le professeur Henri Wittmann a été embauché le 1<sup>er</sup> juin 1971 à l'UQTR au département de Lettres et débute son implication syndicale dans les mois qui suivent. Détenant une maîtrise en droit de Paris et un doctorat en linguistique, sa lecture de la situation diffèrait de celle de ses collègues impliqués dans cette première négociation. Il dira de leurs relations avec les négociateurs patronaux qu'elles étaient d'une autre époque et qualifiera la première convention de « papier sans valeur, digne d'un véritable syndicat de boutique ».*

### Le syndicalisme universitaire s'organise

La convention du 23 décembre 1971, réputée se terminer le 31 mai 1974, devient la première au sens du Code du travail. L'adoption de ce Code du travail, adopté en 1964 et suivi de la reconnaissance du droit de grève dans le secteur public en 1965, avait déjà suscité une métamorphose des structures de représentations des enseignants du Québec. Par exemple, la Corporation des instituteurs et institutrices catholiques (CIC) allait devenir la beaucoup plus syndicale Corporation des enseignants du Québec (CEQ). La CEQ a obtenu un appui grandissant de ses membres à la suite de l'adoption en février 1967 de la Loi 25, une loi spéciale très dure adoptée par le Gouvernement unioniste de Daniel Johnson pour mettre fin à la grève impliquant 15 000 membres de la CEQ, débutée à la fin de 1966. Au début de la décennie suivante, la CEQ publie « L'École au service de la classe dominante » (1972) et « Écoles et luttes de classes au Québec » (1974), dans lesquelles on retrouve une vision politique de gauche dans le spectre politique de l'époque.

À la Confédération des syndicats nationaux (CSN), on est plus que jamais convaincu que la réforme de l'éducation émanant du rapport Parent commandait aussi des actions concertées et « syndicales » des universitaires. Les militants multiplieront les actions visant à atteindre cet objectif. Plusieurs actions seront d'ailleurs entreprises en ce sens.



Premièrement, les professeurs de l'UQAM, désormais membre de la Fédération nationale des enseignants du Québec (FNEQ-CSN), s'impliquent alors activement dans l'organisation d'un colloque sur la syndicalisation des professeurs d'université. Il se tiendra à Montréal les 12 et 13 avril 1973, réunissant des représentants de la Fédération des associations de professeurs d'université (FAPUQ), de la CEQ, qui deviendra en 1974 la Centrale des enseignants du Québec, et la FNEQ-CSN. On est à l'époque des fronts communs par lesquels le mouvement syndical tente de regrouper tous les secteurs d'emploi et populaires dans l'action visant à imposer une véritable négociation avec l'État, perçu comme le véritable patron. Selon eux, l'État et les entités qu'il contrôle décident de presque tout, laissant aux administrateurs locaux le soin de négocier les modalités d'application avec les employés. L'année suivante, le SPUQ initie la tenue d'un colloque interuniversitaire sur les libertés académiques et sur l'autonomie universitaire en mars 1974.

Durant la même période, à l'automne 1973, les présidents du SPUQ, de l'APUQTR, du SPUQAC (accrédité le 29 novembre 1972) et du SPUQAR ont initié une première démarche de coalition qui mènera très rapidement à une formalisation du Comité de liaison intersyndical des syndicats de professeurs de l'UQ (CLIUQ). Les autres plus petites constituantes de l'UQ s'y joindront par la suite. Lors de sa création, une rencontre mensuelle était prévue au calendrier.

Au siège social de l'UQ, on ne peut ignorer les efforts de coordination de la CSN qui avait résolu le projet de regrouper les syndicats des UQ. Le professeur Wittmann (Lettres) fait partie du comité de coordination visant cet objectif, avec la présidente de la FNEQ, Francine Lalonde et Réjean Galibois (permanent au Conseil Central de la CSN à Trois-Rivières).

## La première convention CSN - 1975

Face à la mouvance syndicale du début des années 1970, le siège social de l'UQ capitalise maintenant sur le pouvoir de régler des instances des constituantes et du réseau. Le 26 juin 1974, l'Assemblée des gouverneurs, qui détient le pouvoir de régler en vertu de la loi, adopte 31 politiques générales et 68 politiques opérationnelles qui devront s'appliquer aux constituantes de l'Université du Québec. Or, les termes de la convention collective de 1971 à Trois-Rivières créent un espace juridique lui permettant d'imposer les principales formes de l'organisation en alléguant l'autorité réglementaire de l'UQ. Cette réforme sera soutenue par une importante attribution de pouvoir au nouveau président de l'UQ, Robert Després. Nul doute que la déception de certains professeurs de Trois-Rivières face à la convention de 1971 en comparaison avec celle du SPUQ et surtout face à ce pouvoir de régler et à cette réforme « Després » contribuera à disposer une majorité d'entre eux à s'associer à la CSN.

Durant la même période, le nom de l'association est changé par décision du Tribunal du Travail le 15 avril 1975 pour devenir Syndicat des professeurs de l'UQTR (SPUQTR), quelques jours avant que la première convention CSN soit signée, le 21 avril 1975, à la suite de la grève et d'une importante mobilisation des professeurs. Plusieurs changements et ajouts ont été effectués dans cette convention :

- Les « Assemblées départementales » acquièrent légalement leurs pouvoirs actuels sur l'embauche, la répartition des tâches et l'évaluation à l'UQTR.
- Les échelles de traitement prévues pour les années 1974-1975 varient entre 10 252 \$ et 24 736 \$ et celles de 1975-1976 entre 10 867 \$ et 25 957 \$. Ces échelles sont ainsi indexées entre 6 % et 5 %, bien qu'elles ne soient pas directement liées à l'indice des prix. De plus, un montant forfaitaire s'y ajoute en lien avec les provisions

éventuellement accordées par le ministère de l'Éducation en relation avec cet indice et les modalités du passage d'une échelle à l'autre sont prévues.

- Les modalités d'intégration des nouveaux professeurs y sont prévues.
- Les tâches des professeurs doivent maintenant être approuvées par le VRER. En cas de différends entre le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) et les décisions d'une assemblée départementale, c'est la commission des études qui doit arbitrer. Les modalités d'élection des représentants des professeurs à la commission des études et au conseil d'administration sont gérées par le syndicat (art. 4.12).
- Une liste de chargés de cours (art. 3.19), à partir de laquelle elle recommande une embauche, est constituée par l'assemblée départementale.
- Le nombre de déagements est généré par fonction administrative assumée et est distribué par l'assemblée départementale lors de la distribution des tâches (art. 8.19), bien que dans les faits ces déagements iront systématiquement aux professeurs assumant ces fonctions (direction de départements, de modules et de familles).
- Le syndicat obtient un déagement partagé entre deux professeurs.
- Les modalités d'obtention des perfectionnements et des sabbatiques sont clairement établies.
- Un congé maternité (deux mois à 2/3 du salaire) est alloué.



Convention collective signée le 21 avril 1975 par le président **Paul Gagné**, le secrétaire **Michel Poisson** et les négociateurs **Brian Barton**, **Jean-Paul Massicotte**, **Pierre Senay** et **Henri Wittmann**. Elle n'avait qu'une durée de 13 mois, soit jusqu'en juin 1976.

Source : Photos de Claude Demers et Archives du SPPUQTR

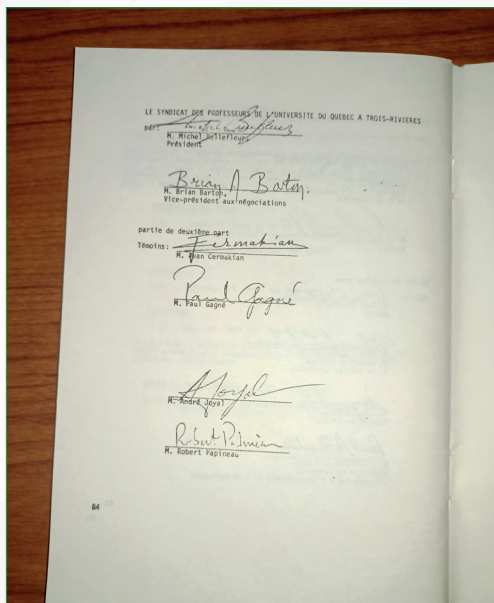
Aussitôt cette première entente CSN signée, une autre négociation allait devoir reprendre. C'est durant cette période que les efforts de concertation des professeurs du réseau sont à leur apogée : on souhaite arriver à un projet commun de convention. Les militants CSN engagés dans ce projet ne réussiront cependant pas à y fédérer les universitaires. Une cause possible de ce manque d'intérêt des universitaires est que la structure d'accueil de la FNEQ visait encore un regroupement trop large de composantes d'établissements d'enseignement avec des particularités propres à chacune. De plus, les militants du niveau collégial se radicalisaient beaucoup plus vite que ceux des universités. En effet, la dispersion des campus uquistes sur le territoire québécois et l'origine de ses corps professoraux suscitaient déjà une volonté dominante d'autonomie auprès des universitaires.

Le 31 mars 1976, le professeur Henri Wittmann perd son emploi après avoir été soumis à une évaluation qui sera ultérieurement jugée illégale par un arbitre du Tribunal administratif du travail. Malgré cette décision, l'arbitre ne lui accordera pas sa réintégration, concluant plutôt que ce correctif devra être déterminé par l'arbitre désigné pour juger du grief portant spécifiquement sur ce sujet. Ce dernier rejettera de nombreuses objections préliminaires - qui donna lieu à autant de

jours d'audition étalées sur quelques années – avant de finalement accueillir une dernière objection à l'effet que le grief était prescrit au moment de son dépôt. Le Syndicat fera alors valoir au premier arbitre qu'il ne pouvait se désister en faveur d'un arbitre désigné pour entendre un grief prescrit. Malheureusement, il se dira légalement inapte à se ressaisir lui-même du premier grief. Les recours contre ce cul-de-sac juridique dureront jusqu'en 1999, lorsque la Cour Suprême du Canada, faute de juridiction, refusera de se saisir de la cause.

Cette résistance syndicale produira un effet certain de standardisation des conditions de travail des professeurs du réseau uquiste, bien que la négociation demeurera une entreprise locale jusqu'à nos jours.

### La deuxième (et dernière) convention CSN - 1977



Convention collective de 1977 – Signatures

Source : Archives du SPPUQTR

*La convention signée le 11 mars 1977 sera signée par le président Michel Bellefleur (Science du loisir), le vice-président Brian A. Barton (Économie), Jean Cermakian (Géographie), Paul Gagné (Philosophie), André Joyal (Économie) et Robert Papineau (Ingénierie).*

La convention signée le 11 mars 1977 comportera tous les éléments qui seront accolés aux textes des conventions subséquentes : les gains réalisés dans la convention collective de 1975 sont maintenus et certains éléments sont ajoutés, complétant la métamorphose du texte de la convention. Ces ajouts sont :

- Des nouveautés en lien avec un plancher d'emploi (art. 10.08, 10.26 et 10.27 10.28), qui est déterminé en relation avec la capacité d'enseigner des professeurs qui sont sur place (excluant les congés). Cette capacité étant établie à deux cours par session, pour deux sessions. L'Université s'engageait pour l'automne 1977 à ce que 61 % de la commande d'enseignement soit ainsi assumée, 64 % pour 1978 et 67 % pour 1979. Advenant que ces pourcentages ne soient pas observés, on ouvrirait des postes pour l'année suivante.
- Les échelles de traitement prévues à la convention pour chacune des trois années sont en progression. Il y a toujours quatre (4) catégories, mais à la différence de la convention collective signée en 1975, celles-ci ne comptent plus neuf (9) échelons chacune. La 1<sup>re</sup> catégorie comprend cinq (5) échelons, les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catégories en comptent 16 échelons chacune.
- Le Syndicat obtient six (6) dégagements annuellement pour ses officiers et l'exemption de toute tâche d'enseignement pour deux représentants lors de la négociation.

Cette première mouture de plancher d'emploi semblait plutôt simple, mais son application ne le sera jamais, ni dans cette forme ni dans celles qui lui succéderont. Le plancher d'emploi sera en effet une préoccupation dans toutes les négociations subséquentes, contrairement aux salaires, qui seront pratiquement toujours exclus des discussions. En effet, la règle des politiques salariales appliquées par le gouvernement aux employés des secteurs publics et parapublics est généralement considérée comme un barème incontournable et non négociable.

ARTICLE 10		FONCTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT	
10.26	La capacité totale d'enseignement de l'ensemble des professeurs à temps plein et à demi temps (réguliers, suppléants ou invités) se définit pour chacune des sessions automne et hiver par la relation:		
		$CT = 2 (NP - NL) + CA$	où
	NP représente le nombre de postes de professeurs réguliers, suppléants ou invités et les équivalents plein-temps à l'exclusion des postes de professeurs en congé;		
	NL représente le nombre de postes de professeurs dégrevés ou libérés par l'Université en vertu de la présente convention, converti en équivalents plein-temps;		
	CA représente le nombre de cours crédités donnés en appoint. La commande d'enseignement par session est le nombre total de groupes-cours crédités pris en charge par les professeurs à l'intérieur de leur charge normale, en appoint et par les chargés de cours.		
10.27	L'Université s'engage à ce que pour la session d'automne 1977, la capacité totale d'enseignement pour cette session telle que définie en 10.26 soit au moins égale à 61% de la commande d'enseignement de cette session.		
	L'Université s'engage à ce que, en moyenne, pour la session d'hiver 1978 et la session d'automne 1978, la capacité totale d'enseignement pour ces deux (2) sessions telle que définie en 10.26 soit au moins égale à 64% de la commande d'enseignement de ces sessions.		
	L'Université s'engage à ce que, en moyenne, pour la session d'hiver 1979 et la session d'automne 1979, la capacité totale d'enseignement pour ces deux (2) sessions telle que définie en 10.26 soit au moins égale à 67% de la commande d'enseignement de ces sessions.		

Articles de la convention collective de 1977 – Plancher d'emploi  
Source : Archives du SPPUQTR

Après avoir quitté la CSN, le syndicat, sans grand moyen, sera d'abord conciliant lorsque l'Université ne respectait pas le plancher d'emploi prévu dans la convention. Par contre, après avoir consolidé ses finances quelques années plus tard, les

griefs à ce sujet se multiplieront et seront gagnés année après année, sans pour autant réussir à contenir le flot des enseignants occasionnels qui assumeront plus ou moins la moitié de l'enseignement sous le statut de « chargé de cours ».

## LES NÉGOCIATIONS POST CSN

Au fil du temps, certains programmes offerts depuis la création de l'UQTR disparaîtront, notamment les départements d'Économie, de Théologie et de Musique. D'autres se métamorphoseront, comme ceux de Sciences du loisir et de Génagogie, qui deviendront le département Communication sociale. Les mécanismes de sécurité d'emploi ont rarement eu à être utilisés dans ces cas et, lorsqu'ils le furent, ils ont été efficaces.

Si on exclut les ajouts de définitions et de précisions concernant la tâche associée aux professeurs cliniciens, qui seront rendues nécessaires pour tenir compte de l'existence de cliniques universitaires dans ces nouveaux programmes, toutes les rondes de négociations ultérieures à l'affiliation à la CSN comporteront toujours des discussions concernant le plancher d'emploi, son mode de calcul et les conséquences s'il n'est pas respecté. Reviennent aussi de façon récurrente les discussions concernant le nombre de cours pouvant être imposé aux professeurs. L'employeur réclame de façon constante l'adoption d'une norme de six cours comme tâche d'enseignement de base. Cette éternelle discussion à deux variables introduit toujours celle concernant la pondération des diverses composantes de la tâche. Les fonctions administratives génèrent des primes et des dégagelements bien définis qui sont rarement au centre des discussions, sauf un ajustement de parcours concernant le nombre de professeurs dans un département et le nombre d'étudiants dans les programmes.

La composante recherche reste le principal levier qui permet de maintenir la norme de quatre cours et suscite donc, au fil des ans, des



précisions sur ce qu'elle est ou devrait être et sur les paramètres pour en assurer le financement. Malgré des efforts de créativité sans fin visant à générer une sorte d'autofinancement, ce dernier est toujours jugé nettement insuffisant selon la majorité de professeurs. En effet, le financement de l'enseignement supérieur et de la recherche est fréquemment le sujet des préoccupations des représentants des syndicats et de l'association de McGill lorsqu'ils se réunissent à la Fédération des associations de professeurs d'université du Québec (FAPUQ), qui deviendra par la suite la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU). Les actions de la Fédération s'inscrivent dans un modèle oscillant entre le lobbying et les colloques universitaires sur différents sujets d'intérêt pour ses membres.

## L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE : ACTEURS IMPLIQUÉS ET RÉMUNÉRATION

Depuis la création de l'UQTR, différents éléments liés à la tâche d'enseignement ont été modifiés, notamment sur le plan de la rémunération des cours et de leur assignation, mais aussi sur le plan de l'encadrement des étudiants.

Comme mentionné précédemment, dans l'entente de 1970 la charge d'un cours correspondait à 15 % du travail annuel d'un professeur régulier, ce qui équivaut à une rémunération entre 1 425 \$ et 3 210 \$ par cours, selon l'échelle salariale du professeur, tandis que le coût cours « en appoint » a une rémunération fixe de 1 000 \$ pour tous les professeurs. Ainsi, la rémunération d'un cours à l'unité représentait au plus 70 % du coût équivalent d'un cours assumé par un professeur régulier au bas de l'échelle salariale de l'époque – alors que la grande majorité des professeurs réguliers se situait bien au-delà de ce plancher salarial. Durant les années qui suivirent, un ajustement de la rémunération pour les cours à la leçon s'est effectué, pour atteindre par exemple 1 520 \$ en 1976-1977 et 2 700 \$ en 1981-1982 (bien

qu'une diminution de salaire de 20 % fut imposée par le gouvernement du Parti québécois dans la fonction publique en 1982, en lien avec le déficit élevé dans les finances du gouvernement). Ces montants, tout comme les salaires, n'étaient pratiquement jamais négociés, mais assujettis aux pourcentages d'indexation des échelles assujettis aux pourcentages d'indexation consentis par le gouvernement dans le secteur public. Dans le contexte d'un financement limité des universités, le salaire inférieur pour les cours en appoint et d'une charge de cours à l'unité deviendra la balise à partir de laquelle une augmentation de la tâche des professeurs sera réclamée. Pour tirer avantage de cet écart, les gestionnaires viseront simultanément l'augmentation du nombre de contrats d'enseignement à l'unité et l'augmentation de la tâche des professeurs réguliers. Ils réclameront régulièrement une tâche de 6 cours ou bien une charge de recherche définie de façon de plus en plus précise pour faire jouer une règle de pondération de la tâche qui contraindrait le professeur à enseigner un plus grand nombre de cours dans sa tâche régulière, ce qui permettrait de diminuer les coûts indirects associés à chacun des cours. En effet, à ces montants salariaux doivent s'ajouter les coûts indirects encourus par l'Université lors de l'embauche d'un professeur, notamment la disponibilité d'un bureau individuel et l'appui d'un secrétariat départemental (qui se syndiqueront en 1983). Ainsi, au fil des ans, la tâche globale du professeur s'est graduellement alourdie, la prestation d'un cours représentant de nos jours souvent que 10 % de sa tâche annuelle, bien que ce pourcentage puisse être augmenté en conformité avec une règle départementale.

Le passage des universités uquistes au modèle de relation patron/salariés qui émane des dispositions du Code du travail de 1964 allait modifier considérablement la nature des relations entre la direction, les professeurs et les étudiants. L'obtention de grade universitaire par l'étudiant n'allait plus coïncider avec l'accès au travail d'enseignant dans la structure, comme c'était le cas auparavant. Cela dit, comme la liste des chargés





de cours était néanmoins élaborée annuellement par les départements, le modèle de recrutement à même les diplômés récents a pu survivre un certain temps, jusqu'à la syndicalisation de ces derniers en 1985, soit 14 ans après celle des professeurs. C'est d'ailleurs en grande partie ce modèle, qui supposait un renouvellement et donc une plus faible sécurité d'emploi, qui a suscité la syndicalisation des chargés de cours. Afin de s'opposer au pouvoir discrétionnaire des départements, les chargés de cours ont obtenu que la liste des chargés de cours soit gérée de façon centralisée indépendante des départements, ces derniers n'étant sollicités qu'en cas de déficit de ressources. Leur convention collective vise la reconnaissance de l'ancienneté sur l'attribution des cours et la reconnaissance des diplômes aux fins de la rémunération. L'attribution des cours s'effectue après affichage des cours commandés par les programmes pour les cours ne pouvant pas être assumés par les professeurs d'un département. Cet affichage doit être effectué selon les dispositions de la convention collective des chargés de cours, bien qu'une petite réserve peut y être soustraite pour être offerte aux étudiants gradués.

Cette transformation de la structure d'accès à la carrière universitaire montre bien que l'ancien modèle a été remplacé par la formalisation progressive de deux statuts de salariés directement impliqués dans la formation des étudiants : le chargé de cours, de plus en plus régulier, et le professeur régulier dont la permanence est acquise après deux contrats.

### Le ratio professeurs-chargés de cours : l'impact du plancher d'emploi

Le plancher d'emploi, visant à augmenter le nombre de professeurs en relation avec le nombre d'étudiants afin de maintenir la proportion des cours assumés par des professeurs, est à l'origine de nombreux conflits. Ces derniers ont conduit à des précisions du descriptif de la tâche et à l'ajout des formules de pondération qui ont

certainement coïncidé avec la hausse de la tâche attendue des professeurs réguliers représentés par le SPPUQTR.

C'est dans la convention de 1977 qu'on prévoit pour la première fois ce qu'on a familièrement désigné comme étant un plancher d'emploi, mais qui traitait plus concrètement du nombre de cours qui pouvait être assumé par des « non-professeurs » au sens de la convention collective. On y stipule que ceux donnés par les professeurs devraient s'inscrire dans une proportion croissante d'année en année, passant de 61 % à 67 % de la *commande d'enseignement*, c'est-à-dire le nombre de cours offert dans une session. La convention de 1980 ramènera cette cible à 58 %, laquelle demeurera stable, sans pour autant être atteinte, jusqu'à la convention de 1991-1994. Dans cette dernière, l'Université s'engagera plutôt au maintien de 343 postes occupés, avec un ajout de six postes par années jusqu'en juin 1994, pour atteindre 361 postes (art. 8). Ce nombre fut ramené à un minimum de 355 postes pour la convention de 1997-2000, auxquels les postes des professeurs embauchés pour les nouveaux programmes s'ajouteront, le cas échéant. Malheureusement, la volonté de rattraper le ratio de 80 % de cours donnés par des professeurs réguliers observé dans les universités traditionnelles a rencontré un mur administratif et financier : pas moins de 15 griefs furent déposés - et gagnés - entre 1985 à 1997 pour contraindre l'Université au respect de ses engagements.

Dans les conventions collectives de 2003-2006 et de 2007-2012, le nombre de postes a varié entre 330 et 381 selon les années, jusqu'à l'introduction d'une clause ascenseur dans la convention collective de 2007-2012 applicable à partir de 2011. Cette clause ascenseur prévoit un mécanisme d'ajustement du nombre de professeurs selon l'effectif étudiant en équivalence au temps plein (EEETP), qu'il soit à la hausse ou à la baisse, sans toutefois descendre sous un nombre minimum de professeurs spécifié dans la convention collective. Au fil des ans, ce nombre minimal de professeurs et le nombre d'EEETP requis pour l'ajout

d'un poste ont été ajustés dans les différentes conventions collectives, sans que le principe de base de la clause ascenseur ne soit modifié.

*Évolution de la clause ascenseur, qui définit la variation du nombre de professeurs en fonction de l'effectif étudiant en équivalence à temps plein (EEETP) :*

- *CC 2007-2012 (à compter de 2011) : 381 postes pour 7700 EEETP et 1 poste par 30 EEETP*
- *CC 2013-2017 : minimum 330 postes, 381 postes pour 7700 EEETP et 1 poste par 30 EEETP*
- *CC 2018-2022 : nombre fixe de 460 postes en 2018-2019 et de 462 postes en 2019-2020, puis retour à clause ascenseur : 330 postes minimum, 381 postes pour 7700 EEETP avec 1 poste par 30 EEETP supplémentaires pour les EEETP entre 7700 et 9620, puis 1 poste par 40 EEETP pour les EEETP supérieurs à 9620*

Outre ce mécanisme pour déterminer le nombre de professeurs à l'UQTR, leur nombre a été grandement affecté en 1997 par le programme de départ volontaire du gouvernement du Québec. Ce programme visait alors l'élimination de 15 000 postes dans la fonction publique, incluant les universités, et de généreuses allocations de départ étaient offertes. Vingt-huit ans après la fondation de l'UQTR, les négociateurs patronaux sont bien au fait qu'un nombre important de professeurs voudront profiter de l'offre gouvernementale pour partir à la retraite. Les représentants de l'employeur ont utilisé une stratégie visant à imposer un choix au porte-parole syndical, qu'ils font venir seul pour le lui présenter. Typiquement, cette stratégie de négociation met en cause deux textes. Le premier est un dépôt global et final qui comporte l'offre gouvernementale, mais avec des modifications ayant un impact très négatif si, comme porte-parole syndical, il ne s'engage pas à le recommander; le deuxième texte

inclut l'offre gouvernementale et un dépôt final et global qui peut être qualifié de « moins pire » s'il s'engage à en recommander l'adoption. Dans les deux textes était inclus ce qu'on appelait alors une « clause orphelin » stipulant que le salaire d'embauche des nouveaux professeurs serait limité, en ne tenant pas compte des règles habituelles d'intégration dans les échelles. Sachant le délai pour se prévaloir des forfaitaires associés au départ volontaire et qu'un grand nombre de professeurs souhaitent en profiter, le porte-parole recommande, du bout des lèvres, le texte considéré comme étant le moins mauvais. D'autres officiers suggèrent tout de même à l'assemblée de le rejeter, mais il fut finalement adopté à la majorité. Heureusement, le plancher d'emploi assurait un important processus d'embauche pour compenser le départ de nombreux professeurs. Concernant la « clause orphelin », les nouveaux professeurs engagés la contestèrent rapidement comme étant discriminatoire. Le règlement hors cour imposa au syndicat la moitié de la correction des salaires des personnes concernées.

Au fil des ans, sous l'effet d'un système de financement étatique standardisé, les universités dites à charte rejoindront graduellement le modèle uquiste quant au nombre de chargés de cours. Seul McGill, avec l'apport de sa fondation, a pu échapper plus longtemps que les autres aux fortes pressions financières. Les universités du réseau UQ ont créé des fondations et comptent aussi en partie sur elles pour supporter les chercheurs qui cherchent désespérément des subventions, lesquelles ne sont pas aussi abondantes que le besoin qu'ils en ont. Les organismes nationaux favorisent certains créneaux et en délaissent d'autres, ce qui rend l'accès très difficile dans certaines disciplines.

### La tâche de recherche et d'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs

En 1970, la définition de la recherche est une activité optionnelle qui tient lieu de tâche d'enseignement (4 cours « différents ») sans perte de



traitement (art. 9). La recherche dont on parle dans les premières années se produit dans une structure comme un laboratoire, un groupe ou un centre agréé par un règlement de la commission des études. En 1971, on ajoute à la convention que la session d'été peut servir à de la recherche « personnelle » et à la mise à jour des connaissances, ainsi qu'au perfectionnement. Par contre, les professeurs veulent faire reconnaître ce qu'ils font vraiment, et c'est en toute bonne foi qu'ils demandent l'ajout aux définitions de plusieurs éléments. Beaucoup d'entre eux souhaitent intégrer les laboratoires, les groupes et les centres de recherche pour consacrer plus de temps à la recherche, bien que ces structures dépendent des instances règlementaires internes (commission des études) et des grands organismes de financement de la recherche (ex. FCAR-centre). Ainsi, entre 1970 à 1977, la description des fonctions d'un professeur se précise de plus en plus dans les conventions et, depuis 1977, le terme « Centre de recherche » n'apparaît encore que dans le chapitre des définitions, n'étant plus utilisé dans le texte. La tâche recherche du professeur, quel que soit son secteur, se trouve définie depuis la convention collective de 1987 comme une démarche structurée et réputée être de même ampleur que sa tâche d'enseignement.

Le concept de déchargement, soit une diminution du nombre de cours à assumer par le professeur, est introduit au moment de définir le plancher d'emploi en 1977. Les déchargements ne sont octroyés que pour les fonctions administratives, alors que ce ne sera qu'en 1987 que des déchargements pour la recherche seront prévus dans la convention collective. En 1977, la capacité d'enseigner d'un département est calculée et déterminée par l'attribution de deux cours par session à l'automne et à l'hiver, multipliés par les professeurs en poste, moins les déchargements qui sont expressément prévus à la convention. Les déchargements et les primes associés aux fonctions administratives y sont bien spécifiés. Si la direction départementale et pédagogique est effectuée sur une base volontaire, l'encadrement et la disponibilité aux étudiants est obligatoire; à cette

époque, les professeurs sont très souvent, pour ne pas dire toujours, à leur bureau.

Avant 1975, la convention collective précise quatre fonctions des professeurs : enseignement, recherche, autres fonctions académiques (encadrement, conseiller, etc.) et fonctions administratives. À partir de 1975, la convention collective ajoute une cinquième fonction : service à la collectivité. Le poids relatif de ces éléments de la fonction est pondéré et relève de l'initiative du département, mais cette tâche pondérée est désormais soumise au VRER pour approbation. Si la tâche d'enseignement comporte des cours répétés, on pourra imposer aux professeurs des tâches autres « équivalent à une journée semaine ». La même année, la définition de la recherche est aussi bonifiée : d'un modèle jusque-là toujours associé à l'inclusion du professeur régulier dans des laboratoires, des groupes ou des centres constitués ou reconnus par règlement, le nouveau modèle est maintenant associé à la conception et à l'exécution de travaux, aux publications dans les revues, congrès, colloques et conférences et aux préparations de cours qui vont au-delà d'une préparation normale (art. 8.04 en 1975 et art. 10.03 en 1977). Il ne fait aucun doute que la demi-journée par semaine réservée à « autre chose que l'enseignement des quatre cours années » en sera largement gonflée. On précise que le professeur ne peut se faire imposer plus de quatre cours (art. 8.12). Cet énoncé à la négative camoufle bien le fait qu'on puisse désormais lui imposer jusqu'à quatre cours. Par ailleurs, l'enseignement comprend maintenant des éléments comme la direction de thèses et la supervision de stages. Depuis 1977, un professeur peut donner plus de quatre cours afin de réduire la tâche d'un collègue, bien que l'utilisation de cette mesure volontaire ne soit que très peu utilisée.

Concernant la direction d'étudiants, les demandes ont augmenté au fil des ans. En effet, quoique moins visible que l'augmentation de la fréquentation des universités par les étudiants au premier cycle qui a nécessité la création des UQ, l'augmentation du nombre d'étudiants des



deuxièmes et troisièmes cycles fut par la suite proportionnellement tout aussi importante. En effet, le marché du travail se saturant, il devenait nécessaire pour plusieurs de poursuivre de plus longues études pour trouver du travail : cette plus grande exigence devenait la règle dans plusieurs domaines. Le modèle maître/compagnon qui prévalait antérieurement permettait un minimum de soutien à ceux qui poursuivaient au 2<sup>e</sup> ou au 3<sup>e</sup> cycle, en leur donnant accès au poste d'enseignant débutant ou à tout le moins à des charges de cours au premier cycle. C'était généralement les professeurs plus anciens qui prenaient la charge des étudiants des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, dans des groupes plus petits qu'au 1<sup>er</sup> cycle. Par contre, le nombre croissant d'étudiants et la stabilisation des chargés de cours rendent progressivement cette dynamique quasi impossible. Aussi, contrairement à la situation qui prévalait dans les années 1970, les nouveaux professeurs détiennent déjà pour la plupart un doctorat ou s'engagent à le compléter. Aussitôt embauchés, ils doivent donc de plus en plus fréquemment se lancer dans la recherche de subventions dès le début de leur carrière professorale pour illustrer qu'ils font de la recherche, devenue progressivement obligatoire. L'obtention de subventions facilite aussi le recrutement d'étudiants au 2<sup>e</sup> ou au 3<sup>e</sup> cycle, puisque cela leur permet de leur offrir un petit travail rémunéré pour subvenir à leurs besoins.

L'évolution du rôle de professeur s'est effectuée en parallèle de la perception du rôle de l'étudiant dans la société. De compagnon ou d'apprenti qu'il était, l'étudiant est progressivement devenu un client en quête d'un diplôme attestant de compétences qui lui donneront, autant que possible, accès à une corporation détenant l'exclusivité de service dans un domaine donné. On lui accorde la possibilité d'effectuer l'évaluation des enseignements – qui, par contre, dévie fréquemment pour plutôt ressembler à l'évaluation des enseignants. Ainsi, de « maître compagnon » qu'il était, le professeur est quant à lui progressivement devenu un contrôleur agréé de la qualité du produit universitaire.

## Le double chapeau de la direction départementale

En repoussant au niveau des cadres supérieurs de l'Université la frontière du territoire de la direction, les professeurs des UQ ont vraisemblablement été les premiers au Québec à créer des « unités autonomes de travail » dans un milieu syndiqué. Le texte de juillet 1970 reflétait aussi cette dynamique qui existait avant la syndicalisation et qui prévalait aussi dans les universités traditionnelles, alors non syndiquées. Par contre, dans ces dernières, les directeurs furent exclus de l'unité d'accréditation des professeurs le temps de leur mandat, lorsqu'ils se syndiquaient. Ainsi, ce n'est que dans le réseau UQ que les professeurs directeurs ne deviennent pas des professeurs membres de la direction pour la durée de leur mandat. La délégation de certains pouvoirs patronaux à ces unités – les départements – inclut notamment les embauches, la répartition des tâches professorales et l'évaluation. Ces tâches sont donc effectuées en l'absence de tout personnel de direction, ce qui complexifie beaucoup l'analyse et l'argumentation juridique en cas de litiges, par exemple lorsqu'un professeur considère qu'une décision va à l'encontre de ses droits. En effet, dans la logique du Code du travail, tout salarié a besoin d'un patron clairement identifié pour faire valoir ses droits contre ses abus éventuels. Ainsi, il deviendra nécessaire d'inscrire dans la convention collective que les tâches des professeurs sont approuvées par la direction, ce qui fut fait dans la convention collective de 1975 (art. 8.09), avec l'ajout d'une mention de la nécessité de faire approuver les tâches des professeurs par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER). La procédure à suivre par un professeur voulant contester une décision qui, selon eux, contrevient à leur droit, nécessitait d'abord d'en informer le vice-recteur. Ce n'est qu'en cas d'inaction ou d'action inadéquate de sa part que le syndicat pouvait ensuite entreprendre des démarches de griefs, un grief pouvant en effet viser qu'une décision de l'employeur.



Le comité des relations de travail du SPPUQTR, créé en 1985 pour assumer la responsabilité de la négociation et assurer le suivi des griefs, a donc la tâche complexe de naviguer en présence des nombreux écueils découlant du fait que les directeurs de département et autres professeurs syndiqués sont très souvent directement impliqués dans les décisions contestées par leurs collègues. Cette relation sera quelquefois empreinte d'incompréhension et même, à l'occasion, d'hostilité envers le Syndicat en cas d'insatisfaction de certains professeurs en cas de désaccords avec les décisions approuvées par les assemblées départementales. De plus, l'administration de

l'UQTR institue informellement une « Conférence des directeurs » animée par les vice-recteurs et pour laquelle les directeurs de département sont convoqués pour des rencontres régulières. Lors de ces rencontres, des sujets concernant les conditions de travail y sont abordés avant d'en parler au syndicat, par exemple à propos de dégagelements et des primes selon la dimension des départements. Ces discussions sont animées par les vice-recteurs, qui ne sont que très rarement à la table de négociation, et portent nécessairement ombrage au rôle de représentant exclusif des professeurs du syndicat.

## CONCLUSION

Des premières ententes héritées du Centre d'études universitaires et de l'École normale Maurice-L.-Duplessis aux premières conventions collectives, les conditions de travail des professeurs ont subi des transformations majeures. L'évolution des conditions de travail des professeurs est marquée par une plus grande précision des tâches et des procédures, ainsi que des changements pour s'adapter aux conditions législatives, de même que des négociations récurrentes à propos de certaines thématiques, notamment le plancher d'emploi et les dégagelements d'enseignement. Ces changements ont, malheureusement, souvent été accompagnés par une augmentation marquée de l'ampleur de la tâche exigée aux professeurs. En parallèle, nos conventions ont été adaptées pour se conformer aux nouvelles dispositions des lois du travail, qui se sont raffinées au fil du temps et que, selon l'article 62 du Code, on ne peut s'entendre pour contrevenir ou se soustraire aux lois d'ordre public. Ainsi, il ne fait pas de doute que c'est en grande partie le nouveau contexte juridique, comme le Code du travail et d'autres lois d'ordre public, qui ont imposé des réformes de gestion. Parmi les lois ayant eu le plus d'influence sur les conventions collectives, celles sur les normes du travail (1979), sur la charte des droits (1982), sur la santé et la sécurité (1979), sur l'équité salariale (1996) et sur l'assurance parentale (2001) ont eu un impact particulièrement important sur nos conventions collectives. De plus, avec l'évolution de l'informatique, de la bureautique dans les années 1980, puis de l'Internet, le bureau du professeur étant visé par la règle de l'équipement convenable, les conventions ont graduellement intégré les précisions nécessaires pour assurer que l'institution en supporte l'acquisition. L'audiovisuel a été intégré à l'informatique qui assiste de plus en plus les gestes d'enseignement. Finalement, l'épisode de l'épidémie de COVID-19 des dernières années a imposé le télétravail partiel ou complet pendant deux ans, ce qui a modifié encore un peu plus la relation avec les étudiants et, plus généralement, entre tous les membres de la communauté universitaire. Ces changements sociétaux ont affecté de manière importante les conditions de travail des professeurs, et des lettres d'entente avec la direction ont été adoptées pour baliser ces modifications dans la mesure du possible. Maintenant, à l'aube de la négociation pour la prochaine convention collective, les conditions de travail des professeurs seront encore une fois amenées à changer – l'avenir nous dira l'ampleur des changements qui seront négociés.