



21 mars 2025

# Négociation collective et droit de grève en milieu universitaire : le projet de loi 89, menace injustifiée à la gouvernance collégiale des universités ?

## Mémoire

### Rédaction et analyse

Madeleine Pastinelli  
Présidente

### Révision

Émile Bordeleau-Pitre  
Conseiller stratégique aux communications

## Résumé et recommandations de la FQPPU

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) dénonce avec force le projet de loi 89 — *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out* — qui constitue une attaque frontale contre le droit fondamental à la négociation collective et à la grève.

Les mesures prévues dans le projet de loi apparaissent comme tout à fait disproportionnées eu égard à ce qu'ont été historiquement les enjeux et les conséquences réelles de grèves en contexte universitaire. Au cours des années récentes comme ce fut le cas historiquement, la négociation d'ententes entre le corps professoral et l'administration des universités, incluant les situations où la grève a été employée comme moyen de pression, a le plus souvent permis d'arriver à des ententes originales qui se sont avérées satisfaisantes pour l'ensemble de la communauté universitaire. Qui plus est, le recours à la grève a couramment permis au corps professoral québécois de protéger ou de faire progresser les conditions qui sont essentielles à la poursuite de la mission d'intérêt public des universités, notamment en luttant pour protéger la liberté académique et pour préserver le caractère collégial de la gouvernance des universités.

Dans ce contexte, il apparaît donc que restreindre la possibilité pour les professeur·es d'exercer leur droit à la négociation collective incluant le recours à la grève constituerait non seulement une atteinte injustifiable à un droit fondamental, mais créerait un contexte dans lequel les professeur·es ne seraient plus en mesure de se mobiliser collectivement pour protéger l'institution universitaire de pressions économiques, idéologiques ou politiques susceptibles de détourner celle-ci de sa mission fondamentale, qui est de transmettre et de faire avancer des connaissances dans une perspective critique.

Pour toutes ces raisons, la FQPPU recommande au gouvernement de renoncer au projet de loi 89.

## Présentation de la FQPPU

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) regroupe, depuis 1991, les syndicats et associations de professeur-es. Elle poursuit une mission visant le maintien, la défense, la promotion et le développement de l'université comme service public, accessible au plus grand nombre. Elle milite également à la défense d'une université gouvernée de manière collégiale, offrant une formation de qualité, favorisant l'avancement des connaissances et la réflexion critique, notamment par le respect de la liberté académique. Instance de concertation et d'action syndicale démocratique, à vocation politique, la Fédération est vouée à la défense et à la promotion des intérêts de l'ensemble de ses membres et de l'institution universitaire. Porte-parole de ses membres affiliés sur toutes les questions touchant l'enseignement supérieur et la recherche, la Fédération est constituée de 22 syndicats et associations, qui unissent quelque 8 250 professeures et professeurs des universités du Québec.

La FQPPU fonde son action sur l'implication militante des professeurs, sur le libre débat, le respect des opinions et la solidarité. Elle soutient ses membres dans leurs activités, facilite les relations entre eux et intervient auprès des gouvernements, des médias et de différentes organisations sur les questions qui concernent l'enseignement supérieur et la recherche. Elle produit des avis, des enquêtes et des rapports en lien avec le rôle de l'institution universitaire dans la société, les études supérieures et les conditions de travail des professeur-es. Elle maintient des relations avec différents partenaires dans les domaines de l'enseignement supérieur et de l'éducation et développe des liens de solidarité avec les syndicats de professeur-es et le mouvement syndical sur les plans national et international ainsi qu'avec les organismes qui, dans le domaine de l'enseignement supérieur, poursuivent des objectifs similaires.

# Table des matières

Résumé et recommandations de la FQPPU.....	2
Présentation de la FQPPU.....	3
Table des matières.....	4
1. Les conséquences limitées des grèves en contexte universitaire.....	5
2. L'importance de la négociation collective dans le contexte de la gouvernance collégiale des universités .....	8
3. Des conflits de travail permettant de protéger la mission d'intérêt public des universités .....	10
4. Recommandations .....	11

# 1. Les conséquences limitées des grèves en contexte universitaire

L'objectif visé par le projet de loi 89 (*Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*), qui est d'éviter qu'une grève ou un lock-out ne cause un préjudice grave ou irréparable à la population ou qu'elle n'affecte de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population, notamment celle des personnes en situation de vulnérabilité, apparaît comme parfaitement louable. Or, les mesures prévues dans ce projet de loi, qui, d'une part, permettrait au gouvernement, en cas de grève, d'adopter un décret pour que le Tribunal détermine des services à maintenir pour assurer le bien-être de la population et qui, d'autre part, donnerait au ministre du Travail le pouvoir de déférer un différend entre salariés syndiqués et employeur à un arbitre afin de mettre fin à la grève, apparaissent comme nettement disproportionnées eu égard à ce que sont effectivement les conséquences des conflits de travail et des grèves dans le contexte des universités québécoises.

Rappelons d'abord que le droit à la négociation collective, incluant le droit de grève, est internationalement reconnu comme un droit fondamental régi par la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* de 1998 que tous les États membres de l'Organisation internationale du travail sont tenus de respecter, au même titre qu'ils sont engagés à abolir le travail des enfants et à éliminer le travail forcé ou obligatoire. Dans ce contexte, il apparaît que limiter l'exercice d'un tel droit fondamental, que ce soit en mettant fin à la grève ou en restreignant sa portée, n'est envisageable que dans l'éventualité où existent des risques bien réels pour qu'une grève ait effectivement des conséquences irréparables pour la population.

Qu'en est-il des grèves menées en contexte universitaire ? On pourrait considérer que, dans la mesure où un arrêt de travail de professeur·es pouvait déboucher sur l'annulation des cours et, ce faisant, retarder d'une session la diplomation des étudiant·es et leur arrivée sur le marché du travail, il serait susceptible d'avoir des conséquences pour l'ensemble de la population. Or, l'histoire des conflits de travail en contexte universitaire montre que ce risque n'est pas réel.

Signalons d'abord que les grèves de longue durée en contexte universitaire sont exceptionnelles. En effet, d'après les données du ministère du Travail relatives aux arrêts de travail dans les universités québécoises, la durée moyenne des grèves du personnel académique depuis 1999

était de 15 jours ouvrables, la durée des grèves variant entre 1 et 118 jours. En somme, le plus souvent, les arrêts de travail sont de courte durée et leurs conséquences pour la population s'avèrent donc négligeables.

Bien qu'ils soient exceptionnels, certains conflits se prolongent parfois pendant des périodes de plusieurs semaines. Au cours des vingt-cinq dernières années et pour l'ensemble des universités québécoises, on dénombre au total une quinzaine de conflits de travail qui se sont étendus sur plus de trois semaines. À chaque fois, le spectre de l'annulation d'une session de cours et le retard de la diplomation pouvant en découler ont été évoqués dans les médias. Or, dans les faits, ce risque ne s'est jamais avéré. En effet, aucune grève de professeur·es n'a conduit à l'annulation d'une session de cours. À chaque fois — sans aucune exception — des plans de rattrapage ont été mis en place au retour de la grève pour permettre aux étudiant·es de compléter la session de cours touchée par la grève et donc d'obtenir leur diplôme suivant le calendrier prévu, comme ce fut le cas, en 2019, lors de la grève des tuteur·trices de la TELUQ (118 jours de grève), de celle, en 2023, des professeur·es de l'Université Laval (23 jours de grève) ou de celle, en 2024, des professeur·es de la Faculté de droit de l'Université McGill (70 jours de grève).

Si on parvient ainsi toujours à procéder au rattrapage des cours manqués lors de grèves, c'est parce que le corps professoral des universités québécoises s'est à chaque fois montré disposé à faire les efforts et les sacrifices nécessaires pour que cela soit possible. L'organisation du travail dans les universités permet de comprendre pourquoi il en est ainsi. En effet, les professeur·es d'université ayant des charges de travail qui sont définies sur une période de douze mois et qui comportent des engagements liés à la recherche et à leur participation des activités scientifiques et de gouvernance s'étendant normalement sur plusieurs années, elles et ils n'ont pas intérêt à voir le programme d'une session de cours déborder sur la session suivante, puisque cela risquerait de bouleverser en profondeur leur planification sur une durée relativement longue, ce qui aurait des impacts bien réels sur leur carrière comme chercheur·euses.

Dans un tel contexte, et considérant ce que sont effectivement les impacts pour la population des conflits de travail dans les universités québécoises, il apparaît bien difficile de justifier le fait de restreindre le droit fondamental à la négociation collective, incluant le recours à la grève comme moyen de pression. Les mesures consistant à imposer un minimum de service à maintenir ou à

interrompre la grève et à forcer l'arbitrage apparaissent comme tout à fait disproportionnées eu égard à ce que sont les impacts des grèves dans le contexte universitaire.

## 2. L'importance de la négociation collective dans le contexte de la gouvernance collégiale des universités

Au cours des années récentes, comme ce fut le cas historiquement, la négociation d'ententes entre le corps professoral et l'administration des universités, incluant dans les situations où la grève a été employée comme moyen de pression, a le plus souvent permis d'arriver à des formules originales qui se sont avérées satisfaisantes pour l'ensemble de la communauté universitaire. Si en général et dans l'ensemble des milieux de travail, l'on convient qu'une entente négociée est toujours préférable à une solution imposée de l'extérieur, c'est d'autant plus vrai dans le contexte des universités, qui se caractérisent par un mode de gouvernance collégiale, bien différent de ce qui prévaut dans d'autres types d'organisations ou d'entreprises.

La gouvernance collégiale des universités est largement reconnue comme une condition nécessaire à la poursuite de la mission d'intérêt public des universités, au même titre que l'autonomie des universités et que la protection de la liberté académique. La *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur* adopté en 1997 par l'UNESCO affirme d'ailleurs clairement (art. 21) que ce mode de gouvernance est « essentiel à une véritable autonomie des établissements d'enseignement supérieur ».

La gouvernance collégiale, telle que comprise dans la recommandation de l'UNESCO et telle que mise en œuvre dans les universités québécoises, repose sur le principe suivant lequel l'université est formée d'une communauté d'érudit·es, qui est activement engagée dans les délibérations et la prise de décision concernant le fonctionnement de l'institution et ses orientations, tant pour l'enseignement que pour la recherche, ce qui touche directement ou indirectement les conditions de travail du personnel académique. En somme les professeur·es, même lorsqu'elles et ils n'occupent aucun poste de direction, sont constamment appelé·es à se prononcer et à participer aux décisions, concernant notamment l'embauche d'autres professeur·es, l'évaluation de leurs collègues, l'élaboration et la révision des programmes d'études et de recherche, de même que la définition des contenus des cours qu'elles et ils enseignent et des recherches qu'elles et ils poursuivent.

Ce mode de gouvernance suppose en outre que les professeur·es soient dans un rôle d'une double nature : elles et ils sont à la fois des salarié·es en même temps qu'elles et ils participent aux décisions qui déterminent le fonctionnement de l'institution et ses orientations. Qui plus est, les postes de direction dans les universités sont normalement occupés par des professeur·es, qui y sont nommé·es ou élu·es par leurs pairs pour des mandats de quelques années, et qui retournent ensuite à leur position de professeur·es. Il en résulte une dynamique particulière, dans laquelle les relations de travail s'organisent, à bien des égards, d'une manière assez éloignée de ce qui prévaut dans d'autres milieux de travail, où la coupure entre les positions de salarié·es et celles des dirigeant·es est beaucoup plus nette et où on ne circule pas régulièrement, dans un sens et dans l'autre, entre ces deux catégories.

Dans ce contexte particulier peut-être plus encore que dans d'autres milieux de travail, la négociation collective s'avère de loin la meilleure manière d'arriver à des ententes satisfaisantes, qui soient dans l'intérêt de toutes et tous, et qui permettent d'assurer la protection de la mission d'intérêt public des universités. C'est d'ailleurs en lien avec cette mission d'intérêt public et dans le contexte de la gouvernance collégiale des établissements d'enseignement supérieur que la Recommandation de l'UNESCO de 1997 affirme que la négociation collective pour les personnes qui enseignent dans l'enseignement supérieur devrait être encouragée (art. 52).

### 3. Des conflits de travail permettant de protéger la mission d'intérêt public des universités

La vision des universités qui est au cœur de la Recommandation de l'UNESCO de 1997 et qui relie ensemble la mission d'intérêt public des universités, leur autonomie, leur gouvernance collégiale, la liberté académique et l'importance de la négociation collective colle étroitement avec la réalité des conflits de travail et des grèves qui ont été menées par des professeur·es d'université au Québec.

En effet, si certaines grèves ont été menées par les syndiqué·es d'abord dans le but d'obtenir des salaires plus compétitifs ou une amélioration de leurs conditions de travail, les conflits de travail les plus longs ont bien souvent pour objet des aspects de la gouvernance des universités qui touchent directement ou indirectement la protection de la liberté académique et la défense de la gouvernance collégiale. Ce fut le cas lors de la grève des professeur·es de la Faculté de droit de l'Université McGill en 2024, qui se sont syndiqué·es et ont fait la grève pour lutter [contre une verticalisation des rapports et préserver leur place dans la gouvernance de l'institution](#). De même, ce fut le cas également dans le conflit de travail des professeur·es de l'Université Laval en 2023, mené en large partie pour assurer davantage de [transparence dans la gestion de l'institution et pour préserver la gouvernance collégiale](#) de l'établissement. Ces exemples sont loin d'être exceptionnels, puisque les aspects normatifs des conventions collectives du personnel académique ne concernent pas que les charges de travail et les conditions d'enseignement et de recherche, mais mettent en jeu beaucoup plus largement ces grands principes que sont la liberté académique et la collégialité, c'est-à-dire la possibilité pour le corps professoral de participer activement et de manière effective aux instances et aux décisions.

Le recours à la grève permet en somme aux professeur·es d'exercer un rapport de force pour protéger l'institution des pressions économiques, idéologiques et politiques qui menacent ces principes que sont l'autonomie des universités, leur gouvernance collégiale et la liberté académique. Il en va donc de l'intérêt collectif, puisque le respect de ces principes et leur mise en œuvre sont essentiels à la poursuite de la mission fondamentale des universités, qui est de produire et de transmettre du savoir critique dans l'intérêt de l'ensemble de la société.

## 4. Recommandations

Le droit à la négociation collective, incluant le recours à la grève comme moyen de pression, est un droit fondamental qui ne saurait être restreint que dans des conditions bien précises et qui doivent être justifiées. Or, l'exercice du droit de grève en contexte universitaire n'a jamais causé de préjudice grave ou irréparable à la population et qui pourrait être invoqué pour justifier qu'on ait besoin d'un cadre législatif permettant de restreindre ce droit fondamental, que ce soit en imposant le maintien de certains services (en plus de ceux qui sont déjà couverts par l'actuel régime de services essentiels) ou en interrompant une grève et en forçant l'arbitrage. Qui plus est, la négociation apparaît comme nettement plus appropriée que l'arbitrage dans le contexte du mode de gouvernance des universités et des conditions qui sont nécessaires à la poursuite de la mission universitaire. Pour cette raison, l'UNESCO, dans sa *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur* de 1997, précise clairement que, pour ce personnel, la négociation collective devrait être encouragée. De fait, dans le contexte des universités québécoises, la grève est couramment utilisée comme moyen de pression pour défendre des principes fondamentaux, qui sont essentiels à la préservation de la mission d'intérêt public des universités, ce qui est dans l'intérêt de l'ensemble de la population.

Pour toutes ces raisons, la FQPPU recommande au gouvernement de ne pas adopter le projet de loi 89 (*Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*).



**Depuis 1991, la FQPPU est l'instance de concertation et de représentation du corps professoral québécois.**

Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)  
19, rue Le Royer Ouest #400, Montréal (Québec) H2Y 1W4  
[www.fqppu.org](http://www.fqppu.org)