



EDUCATION INTERNATIONALE

**La Condition des personnels enseignants du supérieur
en Australie, au Canada, États-Unis,
Nouvelle Zélande, et Royaume Uni**

Etude préparée par

David Robinson
Directeur Exécutif Adjoint
Association Canadienne des Professeures
et Professeurs d'Université

Février , 2006

SYNTHESE ET VUE D'ENSEMBLE

La présente étude analyse l'évolution récente des salaires, des conditions de travail et des droits du personnel académique en Australie, au Canada, aux Etats-Unis, en Nouvelle-Zélande et au Royaume Uni. Elle commence par une synthèse et une vue d'ensemble des principales tendances qui se dégagent dans les pays considérés. Vient ensuite une analyse plus détaillée de la situation des universités dans chaque pays.

Les principales conclusions de l'étude sont les suivantes:

- Dans la plupart des pays, les fonds publics consacrés à l'enseignement supérieur se sont réduits comme peau de chagrin au cours de la dernière décennie. Bien qu'une légère hausse des dépenses apparaisse aujourd'hui dans plusieurs pays, les établissements d'enseignement supérieur dépendent toutefois davantage des fonds privés que par le passé. Les fonds proviennent essentiellement des droits d'inscription et de contrats de recherche privés.
- Des évaluations de performance et une responsabilisation accrue soumettent le personnel académique à des contrôles et à une surveillance bureaucratiques de plus en plus envahissantes. Cette tendance restreint l'autonomie académique et sape les structures de gouvernance collégiale traditionnelles.
- Dans la plupart des pays, les salaires des professeurs d'université sont en baisse depuis longtemps. Toutefois, certains signes indiquent que les niveaux des salaires pourraient remonter quelque peu, en particulier en Australie et au Royaume-Uni.
- Les femmes restent fortement sous-représentées et sous-payées parmi les professeurs d'université. Le fossé entre les sexes est plus marqué chez les professeurs d'université de haut niveau.
- La précarisation du personnel académique a été l'une des tendances les plus marquantes de la dernière décennie. En l'absence de tout contrôle, le recours accru à des contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée ébranle le «*régime de la permanence/tenure system*»¹ qui régit la durée d'affectation à un poste et affaiblit considérablement les libertés académiques.
- L'augmentation du nombre des étudiants dans tous les pays n'est pas allée de pair avec une croissance comparable du nombre de professeurs d'université à temps plein. Le ratio étudiant/professeur a sensiblement augmenté et suscite des inquiétudes quant à l'augmentation de la charge de travail et au stress généré par le travail pour les professeurs.
- Les droits de négociation collective et les droits syndicaux demeurent précaires dans plusieurs des pays étudiés. Aux États-Unis, des obstacles politiques et juridiques empêchent de nombreux professeurs d'université de constituer des syndicats et de se syndiquer. En Australie, le gouvernement a récemment annoncé une réforme en profondeur des relations de travail au sein des universités et, si elle est adoptée, cette réforme violerait les droits d'association et de négociation collective reconnus internationalement.

¹ Voir articles 45 et 46 de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur

- Les gouvernements et les administrateurs ont tenté à plusieurs reprises d'affaiblir le «*régime de la permanence* » dans la plupart des pays. La menace la plus sérieuse à l'heure actuelle est néanmoins le nombre croissant de professeurs recrutés en dehors de ce système.
- La liberté académique est généralement respectée dans la majorité des pays étudiés, mais certains problèmes préoccupants apparaissent. Dans de nombreux pays, on considère que la commercialisation croissante des universités a compromis l'indépendance du personnel académique et l'intégrité de son travail. Des préoccupations se font également jour en ce qui concerne l'ingérence politique dans les affaires universitaires. Aux États-Unis, plusieurs incidents troublants liés à la «guerre contre le terrorisme» soulèvent de graves questions sur l'état des libertés académiques.

Évolution du financement

Les systèmes d'enseignement supérieur dans les pays anglo-américains étudiés sont extrêmement variés. Au Canada et au Royaume-Uni, par exemple, l'enseignement supérieur est essentiellement public et principalement, quoique pas exclusivement, financé par des subventions publiques. Les principales universités néo-zélandaises et australiennes sont publiques sur le papier, mais dépendent nettement plus de sources privées de financement, essentiellement des droits d'inscription. Aux États-Unis, l'enseignement supérieur est un système beaucoup plus complexe, à l'intérieur duquel cohabitent et se font concurrence des établissements publics, privés sans but lucratif et privés à but lucratif.

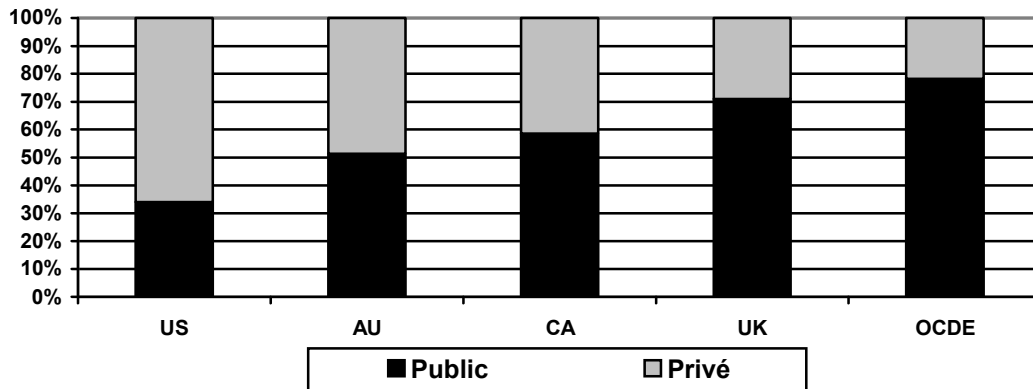
La figure 1.1 présente la part des dépenses publiques et privées consacrées à l'enseignement tertiaire dans quatre des pays étudiés (aucune donnée n'est disponible pour la Nouvelle-Zélande). Comme le montre l'illustration, aux États-Unis, les établissements d'enseignement supérieur dépendent le plus des fonds privés, tandis qu'au Royaume-Uni, ils bénéficient d'une part comparativement supérieure de fonds publics². Dans tous les cas, on observe cependant que les dépenses privées représentent une part plus grande des dépenses totales consacrées à l'enseignement supérieur que dans les pays de l'OCDE.

Dans la quasi-totalité des pays, au cours de la dernière décennie, la tendance était à une stagnation ou à une baisse des fonds publics et à une augmentation des fonds privés, prenant essentiellement la forme d'une hausse des droits d'inscription des étudiants et de legs, de donations et de contrats privés.

- En Australie, en 2003, les universités ont reçu environ 13 % de subventions publiques en moins par étudiant par rapport à 1996. Les subventions du Commonwealth en pourcentage des recettes universitaires globales ont chuté passant de près de 60 % en 1995 à environ 40 % en 2003.
- Au Canada, la part des recettes d'exploitation des universités provenant du gouvernement est passée de 82 % en 1983 à un peu moins de 60 % en 2003. La part des recettes provenant des inscriptions a augmenté de 13 % à 29 %. Les subventions de fonctionnement des universités, mesurées en dollars constants et par étudiant équivalent temps plein, ont baissé de 18 % entre 1989 et 2002.

² Au Royaume-Uni, la situation est sur le point de changer en raison de l'adoption des réformes de l'enseignement supérieur l'an dernier. En particulier, l'introduction de droits d'inscription «supplémentaires» pour les étudiants va faire augmenter de manière spectaculaire la part privée des recettes universitaires.

Figure 1.1: Proportion des dépenses publiques et privées consacrées aux établissements d'enseignement tertiaire, 2001



Source: OCDE, *Regards sur l'éducation*; pas de données disponibles pour la Nouvelle-Zélande

- En Nouvelle-Zélande, la subvention ajustée à l'inflation par étudiant équivalent temps plein a diminué de 29 % depuis 1989. En 1991, les subventions publiques représentaient 73 % des recettes d'exploitation totale des universités. En 2002, elles étaient tombées à 42 %. Les droits d'inscription sont passés de 14 % à 29 % au cours de la même période.
- Le gouvernement britannique a progressivement augmenté son financement ces dernières années, mais, dans l'ensemble, le système d'enseignement supérieur s'oriente rapidement vers un financement par l'utilisateur. À la suite de la réintroduction des droits d'inscription des étudiants en 1998, une nouvelle législation est entrée en vigueur l'an dernier, qui permettra aux universités de fixer elles-mêmes les droits d'inscription.
- Aux États-Unis, les subventions locales et de l'État à l'enseignement supérieur par étudiant n'ont pas changé entre 1992 et 2002 en dollars constants. Les fonds fédéraux et d'État aux établissements publics ont chuté d'environ 47 % des recettes totales en 1980/1981 à 33 % en 2000-2001. Les droits d'inscription sont, quant à eux, passés de 12,9 % à 18,1 % des recettes totales au cours de la même période.

Contrôle bureaucratique renforcé

La baisse des fonds publics est allée de pair avec l'émergence de nouvelles pratiques de gestion et d'indicateurs de performance imposés par le gouvernement. La Nouvelle-Zélande et l'Australie ont adopté des politiques généralisées d'évaluation des performances. Les universités britanniques, traditionnellement décentralisées et largement autonomes par rapport au gouvernement, font l'objet d'un contrôle de plus en plus étroit et d'une ingérence et d'une surveillance bureaucratique renforcées. Aujourd'hui, l'enseignement et la recherche font régulièrement l'objet d'évaluations fondées sur des indicateurs de performance imposés de l'extérieur. Plusieurs provinces canadiennes et de nombreux États américains ont également imposé des indicateurs de performance aux établissements d'enseignement supérieur.

Justifiées par des raisons telles que la volonté de garantir que les universités fonctionnent plus efficacement et soient plus réactives face aux changements économiques, les évaluations de performance ne sont, en fait, le plus souvent, rien d'autre qu'une tentative de contrôler et de réorienter le travail du personnel académique. Invariablement, l'objectif n'est pas d'améliorer

l'enseignement, mais d'imposer à l'enseignement et à la recherche des changements venus de l'extérieur.

Salaires des professeurs

Il est extrêmement difficile de procéder à des comparaisons internationales des salaires des professeurs d'université en raison des importantes variations dans la structure des systèmes de rémunération et des différents grades du personnel académique dans chaque pays. Ce n'est que récemment que des tentatives ont été faites pour élaborer des comparaisons salariales entre pays.

L'étude la plus exhaustive est réalisée chaque année par l'Association des Universités du Commonwealth (AUC). Cette étude compare les salaires des professeurs d'université de Hong Kong, de Singapour, d'Afrique du Sud, du Royaume-Uni, d'Australie, du Canada et de Nouvelle-Zélande. Elle convertit les monnaies locales en dollars américains et ajuste le résultat pour tenir compte de la parité de pouvoir d'achat (PPA) en se servant des chiffres de l'OCDE et de la Banque mondiale et, plus récemment de l'indice Big Mac.

L'étude réalisée par l'AUC connaît toutefois des restrictions importantes. Elle ne repose que sur un échantillon relativement limité d'établissements et ne compare pas les salaires moyens. Elle ne comprend aucune donnée sur les États-Unis. Par ailleurs, l'utilisation récente du «Big Mac Index» pour tenir compte des différences de pouvoir d'achat est contestable. Cet indice, obtenu en comparant le prix d'un hamburger Macdonald dans différents pays constitue une mesure simpliste et imprécise du pouvoir d'achat relatif³.

L'analyse présentée au tableau 1.1 s'efforce de surmonter certaines de ces restrictions en comparant les salaires moyens par grade⁴. Toutefois, cette comparaison aussi pose des problèmes, étant donné qu'il n'existe pas de données sur les salaires moyens pour l'Australie ou la Nouvelle-Zélande. Pour ces pays, les données présentées sont les valeurs médianes de l'échelle des salaires et doivent donc être interprétées avec prudence.

Les salaires sont comparés selon l'indice comparatif des prix (ICP) de l'OCDE. Cet indice est plus pertinent que l'indice Big Mac ou même que l'indice de parité de pouvoir d'achat de l'OCDE. Ce dernier se fonde sur les dépenses totales du PIB. L'indice comparatif des prix repose, quant à lui, sur des différences relatives aux dépenses de consommation privée. Il donne une estimation grossière de la quantité d'une monnaie commune nécessaire pour acheter le même panier de biens et de services dans différents pays. Il représente donc mieux le coût de la vie relatif d'un employeur que le PPA ou l'indice Big Mac.

Pour obtenir les chiffres de l'indice comparatif des prix, les salaires regroupés en grades ou en catégories sont convertis de la monnaie nationale en dollars américains sur la base du taux de change moyen en 2003. Les indices comparatifs des prix fournis par l'OCDE pour 2003 sont utilisés pour ajuster les salaires en équivalent dollar américain en pouvoir d'achat comparable.

Il convient de relever que les comparaisons présentées ne sont pas précises et que toute différence minimale doit être interprétée avec prudence. En outre, ainsi qu'il a été indiqué plus haut, les salaires

³ Voir Philip A. Stevens, «Academic salaries in the UK and US», *National Institute Economic Review*, n° 190 (Octobre 2004), p. 106.

⁴ Les catégories de personnel académique varient d'un pays à l'autre. Le tableau regroupe des catégories, lorsque c'est possible, à des grades comparables d'autres pays. De même, les comparaisons salariales sont faites pour des types d'établissements similaires. Au Royaume-Uni, les universités d'avant 1992 ou «vieilles» universités sont utilisées comme l'élément de comparaison pertinent.

pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande ne sont pas strictement comparables à ceux des autres pays. En dépit de ces mises en garde, les résultats apportent une indication générale du niveau des salaires dans les différents pays.

Il est frappant de constater qu'à la notable exception de la Nouvelle-Zélande, les salaires ICP pour les grades allant jusqu'à professeur associé ne diffèrent pas fortement entre les pays. Les salaires sont légèrement plus élevés au Canada pour les grades moyens et inférieurs, mais au niveau le plus élevé, il y a peu de différence avec les États-Unis. Les salaires britanniques sont compétitifs par rapport aux États-Unis et au Canada pour les chargés de cours («*lecturer*»), mais au niveau le plus élevé, les salaires sont d'environ 7 % plus élevés dans les établissements canadiens et dans les universités privées américaines. Les salaires australiens en-dessous du grade de professeur sont assez comparables aux autres salaires. La lanterne rouge est la Nouvelle-Zélande où les salaires des trois grades les plus bas sont sensiblement moins élevés que ceux du reste du monde anglo-américain⁵.

Tendances récentes des salaires des professeurs

La plupart des pays enregistrent depuis longtemps une baisse de la valeur réelle des salaires des professeurs d'université par rapport à d'autres professions.

- Le salaire d'un professeur australien, corrigé de l'inflation, a chuté de 12 % entre 1977 et 2002.
- En termes réels, les salaires canadiens ont baissé au cours des années 1990 avant de remonter légèrement depuis 2000.
- Corrigés de l'inflation, les salaires de l'ensemble du personnel académique britannique ont augmenté de 6,6 % entre 1994 et 2003, soit environ 6 points de moins que la hausse moyenne des salaires du secteur public et bien moins que les hausses enregistrées par d'autres professions comparables.

Toutefois, ces dernières années, certains pays ont connu une forte augmentation du salaire du personnel académique.

- Corrigés de l'inflation, les salaires ont progressé de 12 % à 18 % selon les catégories aux États-Unis entre 1992 et 2003. Cependant, les salaires moyens des établissements publics n'ont plus augmenté depuis 2001.

⁵ Au grade de professeur, les chiffres des salaires présentés pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande ne sont pas comparables à ceux des autres pays. Les salaires indiqués ici représentent le barème minimum pour le grade concerné. Néanmoins, il convient de souligner qu'en Nouvelle-Zélande, les salaires de base des professeurs titulaires sont d'environ 20 % inférieurs à ceux de l'Australie.

	Australie*		Canada		Nouvelle-Zélande *		Royaume-Uni (avant '92)		États-Unis (4 ans - public)		États-Unis (4 ans - privé)	
	\$A	\$ICP	\$C	\$ICP	\$NZ	\$ICP	£UK	\$ICP	\$US	\$ICP	\$US	\$ICP
Chargé de cours associé / chargé de cours A	\$46,65 7	\$34,42 8	--	--	\$41,39 4	\$28,14 9	£24,11 5	\$37,88 8	--	--	--	--
Chargé de cours / Chargé de cours B	\$61,25 6	\$45,20 1	\$64,88 6	\$53,89 2	\$55,92 4	\$38,03 1	£32,36 7	\$50,85 3	\$42,62 7	\$42,62 7	\$47,64 3	\$47,64 3
Professeur adjoint / Maître de conférence	\$73,70 6	\$54,38 7	\$69,88 6	\$58,04 5	\$73,96 3	\$50,29 8	--	--	\$52,62 6	\$52,62 6	\$52,09 8	\$52,09 8
Prof. associé / Maître de conférence/Chargés de cours (RU)	\$86,46 2	\$63,80 0	\$87,50 9	\$72,68 2	\$88,33 5	\$60,07 1	£39,83 3	\$62,58 3	\$62,54 5	\$62,54 5	\$62,89 4	\$62,89 4
Professeur	\$105,3 75	\$77,75 6	\$109,2 58	\$90,74 6	\$95,16 3	\$64,71 5	£53,77 4	\$84,48 6	\$85,84 3	\$85,84 3	\$91,43 9	\$91,43 9

Sources: Association of Commonwealth Universities; Statistics Canada; Association of University Teachers (UK); US Department of Education; OCDE.

Notes: Les données salariales pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont des valeurs médianes pour tous les grades à l'exception des professeurs (barème minimum). Les données pour les autres pays sont des salaires moyens.

Les indices comparatifs de prix proviennent de l'OCDE.

* Les salaires pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont des valeurs médianes, à l'exception des professeurs, pour lesquels il s'agit du barème minimum.

Taux de change moyen du dollar américain en 2003:

Australie 1,540

Canada 1,400

Nouvelle-Zélande 1,730

Royaume-Uni 0,612

Indices comparatifs des prix de l'OCDE en 2003:

Australie 0,880

Canada 0,860

Nouvelle-Zélande 0,850

Royaume-Uni 1,040

États-Unis 1,000

- En Australie, les augmentations barémiques pour toutes les catégories ont été comprises entre 7 et 11 % entre 2001 et 2004.
- Les salaires du personnel académique au Royaume-Uni ont connu une progression comprise entre 14 et 22 % depuis 1995.

Le Canada et la Nouvelle-Zélande ont connu une croissance nettement plus lente des salaires. Au Canada, les salaires des professeurs titulaires ont augmenté de 4 % entre 1992 et 2003. En Nouvelle-Zélande, les hausses récentes ont à peine dépassé le taux de l'inflation. La plupart des augmentations accordées depuis 2001 ont été inférieures à 3 % en termes réels.

Inégalités entre hommes et femmes

Dans tous les pays considérés, les femmes sont toujours fortement sous-représentées dans le monde académique, en particulier dans les grades les plus élevés. Elles sont également toujours sensiblement moins bien rémunérées que leurs collègues masculins.

Bien que le nombre de femmes ait augmenté dans le monde académique dans tous les pays ces dernières années, le personnel académique reste dominé par les hommes (tableau 1.2). La représentation des femmes dans les milieux académiques va de moins de 30 % au Canada à plus de 39 % aux États-Unis.

	Australie	Canada	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	États-Unis
Hommes	64,0 %	68,3 %	63,4 %	64,9 %	60,6 %
Femmes	36,0 %	31,7 %	36,6 %	35,1 %	39,4 %

L'image générale que dégage la distribution globale des femmes masque toutefois des différences encore plus marquantes entre les grades et le type de nomination. Les femmes sont nettement plus sous-représentées dans la plupart des fonctions universitaires supérieures et sont plus susceptibles d'occuper des postes à temps partiel et des contrats temporaires.

- En Nouvelle-Zélande, les femmes représentent environ 50 % du personnel académique travaillant à temps partiel, mais seulement 14 % des professeurs titulaires.
- Au-dessus du grade de maître de conférence («*senior lecturer*») en Australie, les femmes occupent moins de 20 % des postes. En revanche, elles représentent plus de 55 % du personnel académique auxiliaire.
- Au Canada, les femmes représentent seulement 18 % des professeurs titulaires. Si 70% des hommes travaillant à temps plein sont titulaires, seulement 40% des femmes sont dans ce cas
- Au Royaume-Uni, seuls 13 % du personnel académique correspondant au grade de professeur sont des femmes. Au sein du personnel académique, plus d'un quart des femmes sont employées à temps partiel, contre 13 % des hommes.

- Aux États-Unis, 28 % des professeurs titulaires sont des femmes. Elles représentent un peu plus de 39 % de l'ensemble des professeurs à temps plein, mais 48 % des postes à temps partiel.

En moyenne, les femmes gagnent sensiblement moins que leurs collègues masculins. L'écart salarial entre les genres va de 13,4 % au Canada à 14,9 % au Royaume-Uni et 20,4 % dans les établissements publics américains.

Recours accru aux professeurs temporaires

Dans tous les pays, le recours accru aux professeurs à temps partiel et non intégrés dans la filière du «*régime de permanence*» est l'un des facteurs les plus marquants de la dernière décennie.

- Aux États-Unis, plus de 62 % des professeurs sont désormais employés à temps partiel et/ou en dehors du «*régime de permanence*». Les postes à temps partiel représentaient 46 % de l'ensemble des postes universitaires en 2003, contre 41 % en 1993.
- En Australie, le nombre de personnes employées à temps partiel sur l'ensemble du personnel académique est passé d'un peu plus de 9 % en 1990 à près de 20 % en 2001.
- En 1995-1996, près de 15 000 professeurs britanniques travaillaient à temps partiel, soit 12 % du total. En 2002-2003, ce nombre avait dépassé les 25 000, soit près de 18 % de l'ensemble du personnel académique.
- En Nouvelle-Zélande, environ 39 % des professeurs travaillent à temps partiel, bien que ce nombre ait légèrement reculé ces dernières années. L'Association of University Staff (AUS) estime que les postes à durée déterminée ou en dehors du «*régime de permanence* » représentent entre 25 et 30 % de l'ensemble du personnel académique à temps plein.
- Au Canada, aucune statistique définitive n'est disponible sur le nombre de postes à temps partiel et non permanents. Cependant, les estimations fournies par «*Statistique Canada* » indiquent une forte hausse du nombre de postes à temps partiel durant les années 1990.

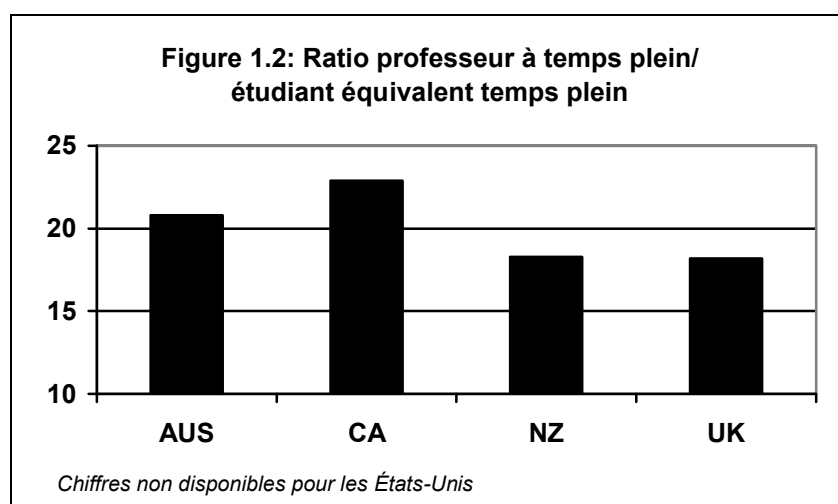
Les gouvernements de Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni ont récemment commencé à examiner le problème du recours excessif aux contrats à durée déterminée. La législation néo-zélandaise du travail encourage désormais le transfert du personnel engagé sur la base de contrats à durée déterminée vers des postes permanents et demande aux employeurs de fournir une raison valable pour recruter quelqu'un dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Sous la contrainte d'une directive de l'Union européenne visant à améliorer le statut des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée, le gouvernement britannique a adopté une réglementation qui devrait permettre à un salarié ayant un contrat à durée déterminée reconduit ou prorogé d'obtenir un contrat à durée indéterminée après quatre ans. La réglementation prévoit également que les employeurs doivent traiter les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée de la même manière que les travailleurs permanents.

Augmentation des ratios étudiant/professeur

Contrairement à la progression du travail temporaire, la croissance du nombre de membres du personnel académique à temps plein a été extrêmement modeste dans la plupart des pays. Partout, l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits n'a pas été compensée par une augmentation proportionnelle de personnel académique à temps plein. Il en résulte ces dernières années un relèvement spectaculaire des ratios étudiant/professeur.

Ainsi que le montre la figure 1.2, le ratio professeur à temps plein/ équivalent étudiant temps plein est le plus élevé au Canada et en Australie. La Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni enregistrent des ratios étudiant/professeur comparativement moins élevés.



Stress et charge de travail accrues

La hausse du ratio étudiant/professeur est l'une des raisons pour lesquelles le stress est un problème majeur de santé et de sécurité du personnel académique.

- Selon les estimations, en Australie, le personnel académique travaille en moyenne 53 heures par semaine. Une étude du stress au travail a indiqué que 83 % du personnel académique ont déclaré que la charge de travail avait augmenté depuis 1991⁶.
- Une étude similaire menée au Royaume-Uni en 2004 auprès du personnel académique a conclu que la moitié des personnes interrogées ont fait état de niveaux limites de détresse psychologique. Près de la moitié a déclaré que la charge de travail était ingérable. Un facteur essentiel pesant sur la charge travail est la pression croissante pour trouver des fonds pour la recherche⁷.

⁶ G. McConville et C. Allport, *Unhealthy Places of Learning: Working in Australian Universities* (Melbourne: NTEU, 2000).

⁷ Gail Kinman et Fiona Jones, *Working to the Limit: Stress and work-life balance in academic and academic-related employees in the UK* (London: Association of University Teachers, 2004).

Droits de négociation collective et droits syndicaux

Les droits de négociation collective et les droits syndicaux du personnel académique demeurent limités dans plusieurs pays.

- Aux États-Unis, la Cour suprême a jugé que les professeurs des universités privées sont des «gestionnaires» et sont dès lors exclus du champ d'application du *National Labor Relations Act* (NLRA ou loi nationale sur les relations de travail). De nombreux États interdisent également au personnel académique des universités publiques de créer ou de s'affilier à un syndicat.
- Dans la province canadienne d'Alberta, le personnel académique n'est pas couvert par la législation provinciale du travail. Dans la province d'Ontario, le code du travail interdit aux professeurs de collège communautaire travaillant à temps partiel de se syndiquer.

En Nouvelle-Zélande, la nouvelle législation du travail entrée en vigueur en 2000 a réinstauré certains droits fondamentaux, mis à mal par l'*Employment Contracts Act* (loi sur les contrats d'emploi). Au Royaume-Uni, l'*Employment Relations Act* (loi sur les relations du travail) de 2004 renforce la capacité des syndicats à rassembler de nouveaux membres. La législation prévoit des mesures destinées à éviter l'intimidation des travailleurs durant les scrutins de reconnaissance. Elle renforce également la protection contre le licenciement de travailleurs engagés dans des actions de grève légales et autorise les syndicats à communiquer avec les travailleurs au début du processus de reconnaissance.

Dans d'autres pays, toutefois, certains signes troublants indiquent que les droits à la négociation collective perdent du terrain.

- Un jugement récent d'un tribunal du travail américain empêche les étudiants de troisième cycle qui travaillent de créer un syndicat ou de se syndiquer.
- Au Canada, la province de Colombie britannique a tenté d'annuler les conventions collectives entre les professeurs de faculté et leurs employeurs.
- En Australie, le gouvernement du Commonwealth s'en prend aux droits de négociation collective du personnel académique. Les *Higher Education Workplace Relations Requirements* (HEWRR ou exigences relatives aux relations du travail dans l'enseignement supérieur), qui sont entrées en vigueur cette année, imposeront aux universités de proposer des contrats individuels au personnel académique. L'intention est que ces contrats individuels supplantent les conventions collectives. Ceci est une violation flagrante des conventions de l'OIT et des droits du travail acceptés internationalement.

«Régime de permanence » et libertés académiques

Le «régime de permanence» existe dans tous les pays considérés, bien que souvent, les administrateurs et les autorités mettent à mal la définition traditionnelle de ce système.

- Durant les années 1990, le «régime de permanence» a subi plusieurs attaques aux États-Unis. Plusieurs établissements mineurs ont supprimé ou limité l'application de ce système. Plusieurs États ont désormais mis en place des processus de révision «du régime de permanence». Cependant, les

syndicats de professeurs ont largement réussi à négocier des procédures pour garantir que ces révisions ne soient pas simplement une manière aisée pour les administrateurs d'annuler une décision de nomination.

- Au Royaume-Uni, le gouvernement Thatcher a aboli le système traditionnel en 1988 en permettant les licenciements pour excédent de personnel. Cependant, l'affaiblissement du système n'a jusqu'à présent eu que relativement peu d'effet sur le personnel des universités d'avant 1992. Les licenciements pour excédent de personnel ont été extrêmement rares.
- Le caractère de plus en plus privé et commercial des universités est entré en conflit avec les principes des libertés académiques et de nomination. En Nouvelle-Zélande, certains administrateurs ont estimé que critiquer l'institution nuit à son «nom» et qu'il est donc interdit au personnel académique de le faire.

Les libertés académiques sont garanties de différentes manières dans les pays étudiés. En Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, les libertés académiques sont inscrites dans la législation. En Australie et au Canada, les libertés académiques sont en grande partie protégées par les conventions collectives et les politiques institutionnelles. Aux États-Unis, les libertés académiques sont régies en partie par la liberté de parole garantie par la Constitution et par une combinaison de codes, de politiques et d'accords institutionnels ou adoptés par les États.

Dans l'ensemble, les libertés académiques sont reconnues et respectées comme un droit important du personnel académique dans les cinq pays. Néanmoins, certaines menaces spécifiques contre les libertés académiques subsistent.

- L'une des principales menaces découle du recours croissant à du personnel académique temporaire. Les personnes recrutées pour des durées limitées ne bénéficient pas du «*régime de permanence*» et n'ont pas de sécurité d'emploi. Bien plus que les professeurs bénéficiant de ce système, elles ont des raisons de faire montre de prudence de crainte que leur contrat ne soit pas renouvelé.
- La privatisation et la commercialisation des universités et de la recherche universitaire rognent les libertés académiques. Les universités axées sur le marché voient essentiellement les étudiants comme des clients et le personnel académique comme des travailleurs qui doivent être gérés de manière efficace. Dans ce contexte, les professeurs ont souvent peu ou prou de liberté pour définir le contenu de leurs cours et l'orientation de leur recherche.
- La privatisation croissante des fonds destinés à la recherche peut saper les libertés académiques. En effet, les sponsors industriels imposent souvent de longs délais avant la publication des résultats de la recherche. Dans plusieurs cas très pointus, des sponsors privés ont tenté de faire disparaître des résultats de recherche susceptibles de leur être dommageables.
- Dans plusieurs pays, on observe une tendance gênante vers un contrôle et une ingérence accrues du gouvernement dans les affaires universitaires. Aux États-Unis, les législateurs républicains défendent l'«*Academic Bill of Rights*», une charte qui imposerait aux universités d'être plus «équilibrées» au plan politique en ce qui concerne les personnes qu'elles recrutent et ce qu'elles enseignent. Dans d'autres pays, le contrôle du gouvernement prend

la forme de l'application d'indicateurs de performance et d'évaluation de l'assurance-qualité et de la recherche. Ces initiatives soumettent le personnel académique à un contrôle bureaucratique et à une surveillance de plus en plus envahissants.

- Des voix se sont récemment élevées pour s'inquiéter de la liberté académique dans le cadre de la «guerre contre le terrorisme». À la suite des attentats terroristes de 2001 aux États-Unis, plusieurs professeurs qui émettaient des avis critiques sur la politique étrangère américaine ont été menacés de représailles par les administrateurs et les législateurs. De nombreux pays ont également adopté une législation anti-terroriste étendue, qui a conféré aux forces de police et de sécurité des pouvoirs sans précédent. Cette situation risque de porter atteinte aux libertés civiles fondamentales tout autant qu'à la liberté académique.

Conclusion

Dans le monde anglo-américain, le personnel académique doit faire face à des défis nouveaux. Les conditions de travail et les salaires se dégradent depuis longtemps. De profonds changements sont intervenus dans la nature des nominations, avec une multiplication du nombre de postes à temps partiel et non couverts par le «*régime de permanence*». Le financement et la gestion des établissements d'enseignement supérieur ont été considérablement modifiés, ce qui a abouti à une commercialisation accrue des activités et à un contrôle bureaucratique plus étroit. De ce fait, le personnel académique de plusieurs pays étudiés dispose d'une autonomie professionnelle et d'une liberté académique réduites.

Les défis majeurs que rencontre la profession ont des implications considérables pour l'essence même de l'enseignement supérieur. Malgré tout, les professeurs sont au cœur de la mission académique. Sans un corps professoral talentueux et dévoué, l'enseignement, l'étude (scholarship) et l'apprentissage ne peuvent tout simplement pas s'épanouir. Il est donc paradoxal que, alors que l'importance de l'enseignement supérieur est de plus en plus reconnue dans le monde, le métier de professeur soit soumis à une pression de plus en plus forte.

Repousser cette vague de précarisation et de déprofessionnalisation demandera des efforts concertés et soutenus tant au niveau national qu'international. Il est manifeste que les syndicats du personnel enseignant des universités doivent consacrer plus de ressources à l'organisation du personnel contractuel et à temps partiel. En négociant des salaires équitables et de meilleures conditions de travail pour le personnel contractuel, les syndicats peuvent commencer à supprimer certains des incitants économiques qui rendent le travail à durée déterminée si attrayant pour les employeurs.

En dehors de cela, il convient d'envisager d'autres stratégies en matière de négociation et de politique. Par exemple, certains syndicats au Canada et en Australie ont récemment négocié des dispositions complémentaires qui fixent des limites au nombre de personnels contractuels que les employeurs peuvent engager. Au niveau politique, les syndicats du personnel universitaire doivent exercer de plus fortes pressions en vue de modifier la législation du travail et partant d'offrir aux employés contractuels plus de droits – notamment le droit de s'organiser et de négocier collectivement.

De plus, les personnels académiques et leurs syndicats doivent adopter une position commune contre la commercialisation de l'enseignement supérieur. Les

gouvernements doivent être incités à augmenter le financement consacré à l'enseignement supérieur tout en respectant totalement l'autonomie des institutions. Dans le monde universitaire d'aujourd'hui, la privatisation du financement et la commercialisation rampante de la recherche et de l'enseignement sapent la liberté académique et déforme la mission des universités. De nombreux administrateurs d'établissements supérieurs et d'universités ont participé à ce processus. Il incombe maintenant au personnel universitaire de défendre et de promouvoir les valeurs du service public qui devraient être au coeur de la mission de toutes les grandes institutions de l'enseignement supérieur.

Enfin, les syndicats du personnel enseignant des universités dans le monde doivent évaluer et réagir aux menaces posées à la liberté académique dans le monde de l'après 11 septembre. Il s'agit d'un problème qui dépasse les frontières. Partout, les gouvernements promulguent des lois anti-terroristes qui menacent les libertés civiles fondamentales sans lesquelles la liberté académique ne peut tout simplement pas s'épanouir. L'Université a le devoir et la responsabilité de prendre la défense de ces droits démocratiques fondamentaux.