

Bulletin de l'enseignement supérieur

PRODUIT PAR

LE GROUPE DE RECHERCHE SUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (GRES)

volume 4, numéro 3, novembre 1999

ISSN: 1488-8270

Réalisation: Pierrick Malissard et Brigitte Gemme

Supervision: Yves Gingras

LA PLACE DES CHARGÉS DE COURS À L'UNIVERSITÉ: 20 ANS DE DÉBATS AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA	3
PRÉSENTATION	3
INTRODUCTION.....	4
QUI SONT LES ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL?	6
<i>La classification d'Howard P. Tuckman.....</i>	<i>7</i>
<i>Les prises de position de l'AAUP.....</i>	<i>9</i>
<i>L'enquête de Gappa et Leslie.....</i>	<i>10</i>
<i>L'avis du Conseil des universités.....</i>	<i>11</i>
<i>La perspective canadienne.....</i>	<i>13</i>
L'INTÉGRATION.....	17
<i>Intégrer pour résorber</i>	<i>17</i>
<i>Intégrer pour développer.....</i>	<i>20</i>
<i>L'intégration au Québec.....</i>	<i>23</i>
LES DONNÉES DISPONIBLES AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA.....	28
LES DONNÉES DISPONIBLES AU QUÉBEC.....	29
<i>État général des données et sources disponibles.....</i>	<i>29</i>
<i>Combien y a-t-il de chargés de cours au Québec?.....</i>	<i>30</i>
<i>Le partage des charges de cours.....</i>	<i>33</i>
<i>Le statut d'emploi</i>	<i>35</i>
<i>La scolarisation.....</i>	<i>38</i>
CONCLUSION.....	39
TABLES DES MATIÈRES DES REVUES DÉPOUILLÉES	42

Bulletin de l'enseignement supérieur

Ce bulletin est le produit de la participation du Groupe de recherche sur l'enseignement supérieur (GRES) et du Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST) au réseau de Veille de l'ENVironnement EXterne (ENVEX) de l'Université du Québec. La veille du CIRST porte principalement sur l'analyse, sous tous ses aspects, du système de production et de diffusion de la science et de la technologie et sur la relation emploi-formation scientifique et technique.

Les commentaires et suggestions de nos lecteurs sont toujours bienvenus. On peut joindre Yves Gingras au CIRST ou par courrier électronique à l'adresse suivante: gingras.yves@uqam.ca

La préparation de ce numéro a été rendue possible grâce à une subvention du siège social de l'Université du Québec au GRES.

Le *Bulletin de l'enseignement supérieur* est publié sur Internet à l'adresse suivante:
<http://www.uquebec.ca/bri-public/cirst/>

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada,
Quatrième trimestre 1999 ISSN: 1488-8270

Erratum

Une erreur s'est glissée dans le dossier « Le financement de la recherche universitaire aux États-Unis et au Canada » du numéro précédent du *Bulletin* (volume 4, numéro 2). Les sources des données canadiennes pour les figures 1, 2, 3, 4 et 5 se lisent: « Stat Can, *Bulletin de service Statistique des Sciences*, vol 21, no 8, août 1997, tab. 3. » alors qu'il aurait fallu lire: « Stat Can, *Bulletin de service Statistique des Sciences*, vol 21, no 9, août 1997, tab. 2; Stat Can, *Estimation des dépenses canadiennes au titre de la recherche et du développement (DIRD)*, Canada, 1986 à 1997 et selon la province, 1986 à 1995, (ST-97-07), p. 15.

Les personnes souhaitant se procurer des copies supplémentaires du présent *Bulletin* ou de l'un des numéros antérieurs pourront les obtenir au coût de 2\$ l'exemplaire en s'adressant au secrétariat du CIRST.

CIRST

Université du Québec à Montréal

Casier postal 8888, succursale Centre-Ville

Montréal (Québec) H3C 3P8 Canada

Téléphone: (514) 987-4018

Télécopieur: (514) 987-7726

Courriel: cirst@uqam.ca

LA PLACE DES CHARGÉS DE COURS À L'UNIVERSITÉ: 20 ANS DE DÉBATS AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA¹

PRÉSENTATION

La question de la place des chargés de cours au sein des universités québécoises est depuis quelques années chaudement débattue. Les porte-parole des deux camps (professeurs et chargés de cours) s'invectivent au gré des circonstances pendant que les dirigeants des universités mettent en place des mécanismes pour assurer une meilleure intégration des chargés de cours au sein de leurs institutions.

Il est surprenant, dans un tel contexte, que l'on sache si peu de choses précises sur les caractéristiques des chargés de cours alors que celles des professeurs sont analysées annuellement depuis longtemps par la CRÉPUQ. En effet, comment fonder des actions éclairées en s'en tenant à un label, «chargé de cours», qui recouvre en fait une population hétérogène tant au plan de la diplomation que du statut d'emploi? L'«intégration» signifie-t-elle la même chose pour un bachelier professionnel qui a un emploi régulier et qui donne un cours spécialisé dans son domaine, un étudiant de troisième cycle qui donne un cours d'introduction dans sa discipline et un diplômé de doctorat qui donne plusieurs charges par trimestre pour s'assurer un revenu?

Pour répondre à de telles questions (et à bien d'autres) sans perdre de vue la spécificité de la mission des universités, il faut donc entreprendre des recherches sur la question de l'évolution de la place des enseignants à temps partiel en milieu universitaire. Et pour éviter la mauvaise habitude de limiter le débat à un niveau local, comme si la situation québécoise était unique, il faut étendre le regard à l'Amérique du Nord pour être en mesure de discerner les tendances lourdes. Mais pour cela, il faut des données et, comme nous allons le voir, leur cueillette n'est pas facile, et ce d'autant moins que la simple publication d'un chiffre, aussi précis et objectif soit-il, peut souvent devenir un enjeu de lutte entre les groupes impliqués dans le débat.

Cette livraison du Bulletin de l'enseignement supérieur est donc consacrée à la question des enseignants à temps partiel (ETP) au sein des universités et vise à sensibiliser les différents intervenants à l'importance de mieux connaître la situation réelle. Nous entendons montrer que derrière la diversité se profile une tendance forte: l'émergence, depuis les années 1970, d'une catégorie d'enseignants, bon marché et flexible, qui s'installe à la faveur de fortes variations d'amplitude dans les populations d'étudiants et de professeurs, variations qui ont des effets non négligeables sur les budgets des institutions.

¹ Les auteurs remercient les personnes suivantes, qui leur ont fourni de précieuses données: Marie Bergeron (FNEEQ-CSN), Lisanne Brochu (UQ), Richard Cook (Bishop's), Guy Girard (CRÉPUQ), Andrée Jodoin et Lise Laurin (UQAM), Nicole Landreville (SCCUM), Lisette Langlois (ETS), Jacqueline Proulx (UQAR).

Espérons que cette première étude québécoise depuis celle du défunt Conseil des universités, publiée en 1989, servira d'aiguillon et permettra de relancer la discussion sur des bases empiriques plus solide que ce ne fut le cas au cours des dernières années.

INTRODUCTION

En 1919, Max Weber s'inquiétait de l'américanisation de l'enseignement supérieur allemand. Certes, écrivait-il, l'accès à la carrière universitaire peut être très pénible pour les privat-docents vivant de leur *Kolleggeld*, mais la mise en place «de cette sorte de grande entreprise universitaire capitaliste» inspirée par l'expérience américaine favorise l'apparition d'un personnel dont «la position (...) est fréquemment tout aussi précaire que celle de toute autre existence "prolétaroidé" »².

À quatre-vingts ans de distance, ces propos nous rappellent que les discussions actuelles sur la place des chargés de cours à l'université et le renouvellement du corps professoral n'ont rien de très nouveau. En fait, à l'exception de la période des années 1960 et du début des années 1970, où l'arrivée des *baby-boomers* et la massification de l'enseignement supérieur ont nécessité l'embauche soudaine d'un nombre considérable de nouveaux professeurs – une véritable anomalie dans l'histoire des universités –, l'accès à la carrière universitaire a pratiquement toujours été long et particulièrement ardu.

Ce qui est nouveau, cependant, c'est que la catégorie de personnel qui assurait traditionnellement la jonction entre les milieux professionnels et l'université – ces spécialistes qui, travaillant à l'extérieur, venaient à l'occasion faire bénéficier les étudiants de leur expérience – joue un rôle de plus en plus disputé dans ce renouvellement. Présents dans les institutions sur la base de contrats à plus ou moins court terme, ces enseignants à temps plus ou moins partiel sont désignés par une multitude de noms en Amérique du Nord («part-timers», «instructors», «adjunct faculty», «lecturers», «non-tenure track faculty»³ aux États-Unis ou au Canada anglais, «chargés de cours»⁴ au Québec). Jusque là considérés comme une ressource d'appoint, ils ont vu leurs effectifs se multiplier tant au Canada et aux États-Unis que dans la plupart des pays industrialisés⁵ au point d'être parfois – comme c'est le cas au Québec – presque aussi nombreux que les professeurs permanents.

² Max Weber, *Le Savant et le politique*, Paris, Librairie Plon, 1959, p.64.

³ Ces diverses appellations signalent cependant des différences: les «part-timers» sont, le plus souvent, embauchés sur la base d'un contrat à court terme, autre que temps plein. Le contrat des «adjuncts» est similaire, mais à plus long terme. Juridiquement "temporaires", ces deux groupes sont souvent *de facto* "permanents" par les renouvellements successifs de leurs contrats. On remarque également, parmi le «temporary faculty», des «wage-section faculty», des «acting faculty», etc., de même que des enseignants temporaires à temps plein. Malgré ces distinctions, ces diverses catégories seront ici considérées équivalentes aux chargés de cours québécois.

⁴ À noter que l'on retrouve également, dans certaines universités québécoises, des «chargés de clinique», des «chargés d'enseignement», des «chargés de formation pratique»..., dans des fonctions proches de celles des chargés de cours.

⁵ Philip G. Altbach (Éd.), *The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries*, Princeton, The Carnegie Foundation for the advancement of Teaching, 1996, p.10. Voir aussi le document publié à l'occasion de la Conférence internationale sur l'éducation supérieure, Paris, UNESCO, 19-21 mars 1997: <http://www.ei-ie.org/educ/french/fedhied97.htm>

Parfois présentés comme de nouveaux acteurs incontournables dans le champ universitaire, voire une «solution» à la crise financière des universités, ces enseignants à temps partiel suscitent des opinions assez contrastées: pour certains professeurs américains il s'agit ni plus ni moins que du «pire problème auquel nous faisons face»⁶, le symptôme d'une «taylorisation», d'une «balkanisation» du travail universitaire, une menace sans précédent pour le système de la permanence et pour le renouvellement du corps professoral. Au Québec, en particulier, les relations entre les chargés de cours et les professeurs, par le biais de leurs syndicats, apparaissent singulièrement tendues alors que ces derniers affirment avoir été pris pour «cible» par une partie des premiers⁷.

Ces tensions ont des ramifications très complexes mais les différentes études et les diverses analyses publiées dans ce domaine fournissent des éléments importants pour en apprécier les origines.

Les enseignants à temps partiel sont une préoccupation encore récente dans les travaux sur l'enseignement supérieur: à peu près ignorés jusque là, ils sont apparus dans cette littérature il y a une vingtaine d'années aux États-Unis, guère plus de dix ans au Canada⁸. Cherchant surtout à cerner les caractéristiques socioprofessionnelles de cette catégorie d'enseignants, à déterminer leur impact dans les institutions universitaires – et assez souvent à présenter des recommandations quant à leur utilisation comme ressource humaine –, ces premiers travaux ont largement orienté, voire alimenté la polémique qui anime encore aujourd'hui le milieu universitaire, tant aux États-Unis qu'au Canada.

Les diverses typologies des chargés de cours qui ont été présentées au fil des ans requièrent aujourd'hui qu'on les réexamine. Comme on l'a déjà remarqué, ces entreprises de classement, qui ne sont jamais des exercices anodins, nécessitent un travail qui doit être exposé, sous peine de voir les étiquettes et les stéréotypes circulant dans l'espace observé se glisser dans des taxinomies dites savantes⁹.

Le présent dossier examinera donc dans un premier temps ces différentes typologies. Il apparaît assez rapidement que, derrière les classifications publiées, la question de l'accès à la carrière professorale se profile constamment, même si elle est longtemps diluée dans des taxinomies plus ou moins pertinentes. De fait, un sous-groupe, celui des postulants au professorat, «inquiète» particulièrement les observateurs dès la fin des années 1970, même si la pleine mesure du problème qu'il représente n'a été prise que plus récemment.

Dans un deuxième temps, nous tenterons de faire un bilan de la notion d'intégration des enseignants à temps partiel et d'en suivre l'évolution dans la littérature depuis une vingtaine d'années. Là encore, les aspirants à la carrière universitaire jouent un rôle

⁶ «The single worst problem we face at present and will continue to face over the next decade»: Cary Nelson, «The War Against the Faculty», *The Chronicle of Higher Education*, 16 avril 1999, p.B4.

⁷ FQPPU, *Le phénomène de la précarité et la question des chargés de cours à l'Université. Position de la Fédération québécoise*, 2 octobre 1998, p.5.

⁸ En ce qui concerne les données officielles, le premier recensement des enseignants temporaires dans les universités canadiennes par Statistique Canada date du début des années 1990: Joan Sherwood, «The tenuous state of part-time faculty», *CAUT Bulletin ACPU*, janvier 1993, p.11.

⁹ Pierre Bourdieu, *Homo academicus*, Paris, Éditions de Minuit, 1984, pp.23-24.

central et c'est d'abord en songeant à eux que cette idée fut développée. Ce bilan permettra de mettre en perspective le débat qui divise actuellement la communauté universitaire au Québec.

Finalement, la dernière partie de l'article tentera de donner un aperçu des données disponibles sur les enseignants à temps partiel du Québec, les chargés de cours. Beaucoup d'auteurs l'ont déjà remarqué ailleurs¹⁰, la rareté des sources fiables favorise un certain flou autour de ce groupe et une bonne partie du débat actuel porte sur des estimations difficiles à vérifier. Il est aussi de plus en plus clair que le nombre et le sort des chargés de cours varie largement selon les établissements, les domaines et les disciplines enseignées, ce qui nous porte à croire qu'une analyse informée nécessiterait des données beaucoup plus détaillées que celles dont nous disposons. Comme on le verra, il demeure assez difficile d'obtenir des informations précises sur ceux qui assurent parfois, dans plusieurs universités québécoises, jusqu'à 50% des cours dans certains programmes.

QUI SONT LES ENSEIGNANTS À TEMPS PARTIEL ?

Aux États-Unis, c'est vers la fin des années 1970 que les enseignants à temps partiel (ETP)¹¹ dans les universités commencèrent à intéresser les chercheurs. De fait, cette décennie que plusieurs analystes avaient anticipée difficile pour l'enseignement supérieur réalisait ses promesses. La Commission Carnegie sur l'éducation supérieure avait mis les universités en garde, dès 1972, contre les risques de fluctuations des inscriptions. Invitant les établissements à faire preuve de plus de «flexibilité» dans leur gestion, elle leur conseillait entre autres de considérer, «jusqu'à un certain point», l'embauche d'ETP:

Thus they [the institutions] will be able to meet the stationary enrollment period of the 1980s with relatively fewer tenured faculty than if they create many new career positions in the coming years.¹²

Dans une conjoncture de stagflation, le soutien de l'État, jusque là quasi indéfectible, apparut moins certain tandis qu'un mot revenait de plus en plus souvent dans les analyses

¹⁰ La remarque se vérifie, nous allons le voir, pour l'Amérique du Nord et probablement pour d'autres pays: voir, entre autres, l'analyse de la situation britannique par Christopher T. Husbands, «Assessing the Extent of Use Part-time Teachers in British Higher Education: Problems and Issues in Enumerating a Flexible Labour Force», *Higher Education Quarterly*, Vol. 52, juillet 1998, pp.257-282.

¹¹ Les locutions "enseignants à temps partiel" et "chargés de cours" sont entendues ici comme équivalentes, l'une en référence au contexte nord-américain en général, l'autre plus spécifiquement en référence au contexte québécois. À moins d'indication contraire, les ETP sont toujours, dans le texte qui suit, également temporaires. À noter que parmi les enseignants à temps partiel américains, seulement 4,8% sont, en 1987, permanents ou en voie de le devenir («tenured» ou «tenured-track»).

¹² Voir Carnegie Commission on Higher Education, *The More Effective Use of Resources, an Imperative for Higher Education: A Report and Recommendations*, New York, McGraw-Hill Book Company, 1972, pp.111-117. (À noter que le rapport Boyer de la Fondation Carnegie en 1990 recommandait une limitation de l'enseignement à temps partiel à 20% du total des cours). Voir aussi Commission on Academic Tenure in Higher Education, *Faculty Tenure*, San Francisco, Jossey-Bass, 1973, pp.77-82: cette commission, financée par l'AAUP et l'Association of American Colleges recommandait en 1973 l'instauration, dans certains cas, d'une "permanence à temps partiel", une nouveauté à l'époque.

portant sur l'enseignement supérieur: imputabilité¹³. Le malaise se fit même plus précis en 1976 quand la *City University of New York* (CUNY), une institution de 270 000 étudiants et 17 000 professeurs a fermé ses portes, sans trop causer de remous dans le public, suite à la crise des finances de la ville. Comme l'a remarqué P. Blumberg, les universitaires, surpris et incrédules, firent alors connaissance avec les files du bureau d'assurance chômage¹⁴.

Dans ce contexte qui favorisait une certaine introspection, les enseignants à temps partiel, un groupe dont la présence dans les institutions soulevait, d'après certains, de nombreux problèmes¹⁵, attirèrent l'attention du milieu universitaire et notamment de l'*American Association of University Professors* (AAUP), qui parraina les premières études dans ce domaine. Comme un chercheur le notera plus tard, à peu près rien n'avait, à l'époque, été publié sur cette question mis à part quelques articles d'enseignants universitaires (à temps partiel) qui étalaient là «leur colère et leur frustration»¹⁶.

La classification d'Howard P. Tuckman

Confiée à une petite équipe autour de Howard P. Tuckman, un professeur d'économie de l'Université de Floride, la première enquête portait sur un échantillon de 3 763 ETP issus de 128 institutions américaines et visait surtout à mieux cerner cette catégorie de personnel. Sept sous-groupes furent créés pour classer ces enseignants définis assez simplement comme ceux dont la charge de travail est inférieure à 35 heures par semaine et la période d'emploi est inférieure à l'année universitaire¹⁷:

1. Les semi-retraités (2,8% de l'échantillon), souvent d'anciens professeurs, professionnels ou cadres du secteur privé;
2. Les étudiants (21,2%) enseignant tout en poursuivant leurs études;
3. Les «Hopeful full-timers» (16,6%), incluant les ETP espérant obtenir un poste à plein temps, mais ne l'ayant pas encore trouvé;

¹³ «(...) a time of growing clamor for "accountability"», voir *Daedalus*, «American Higher Education: Toward an Uncertain Future, Volume I», Vol. 103, n°4, 1974, p.vii. Cette revue de l'*American Academy of Arts and Science*, consacra exceptionnellement deux numéros spéciaux à l'avenir de l'enseignement supérieur, en 1974-75: voir aussi «Volume II», *Daedalus*, Vol. 104, n°1, 1975.

¹⁴ Voir Paul Blumberg, «Lockouts, Layoffs, and the New Academic Proletariat», dans Arthur S. Wilke, (Éd.), *The hidden Professoriate: Credentialism, Professionalism, and the Tenure Crisis*, Westport, Conn., Greenwood Press, 1979, pp.33-58. À noter que la CUNY existe toujours mais reste fragile: voir K.W. Arenson, «Mayor's Task Force Says CUNY is Adrift and Needs Overhaul», *New York Times*, 6 juin 1999.

¹⁵ Ces problèmes touchaient les droits, privilèges et la rémunération des «part-timers», de même que leurs relations avec les professeurs permanents et les institutions: AAUP Subcommittee on Part-Time Faculty, «The Status of Part-Time Faculty», *Academe*, février-mars 1981, p.30.

¹⁶ Howard P. Tuckman et Karen L. Pickerill, «Part-time Faculty and Part-time Academic Careers», in D.W. Brennegan et T.I.K. Youn, *Academic Labor Markets and Careers*, New York, The Palmer Press, 1988, p.98. On peut noter des études assez limitées conduites en 1968 et 1972: voir David W. Leslie, Samuel E. Kellams et G. Manny Gunne, *Part-Time Faculty in American Higher Education*, New York, Preager Publishers, 1982, p.37.

¹⁷ Howard P. Tuckman, «Who is Part-time in Academe?», *AAUP Bulletin*, Vol. 64, décembre 1978, p.305. Tuckman excluait toutefois les professeurs ayant choisi de travailler à temps partiel pour compléter des recherches. À noter qu'en 1977, on comptait environ 230 000 «part-timers» (plusieurs chiffres circulent, cependant) dans les institutions américaines.

4. Les «Full-Mooners» (27,6%) occupant un autre emploi de plus de 35 heures par semaine;
5. Les «Part-Mooners» (13,6%) occupant un autre emploi de moins de 35 heures par semaine;
6. Les «Homeworkers» (6,4%) ayant choisi de travailler à temps partiel pour concilier des responsabilités familiales;
7. Les «Part-Unknowners» (11,8%) dont les raisons pour travailler à temps partiel restent inconnues¹⁸.

Régulièrement citée depuis près de vingt ans, cette classification avait l'ambition d'abord d'illustrer l'hétérogénéité de la population des ETP et ensuite de démontrer que la plupart d'entre eux, ayant volontairement choisi ce statut, étaient «relativement satisfaits de leur carrière»¹⁹.

Cependant, admettait Tuckman, l'enseignement à temps partiel présente des inconvénients: les ETP ont rarement voix au chapitre dans leur département et montrent habituellement une loyauté limitée envers leur institution. De plus, en ce qui concerne les «Hopeful full-timers», l'expérience acquise à temps partiel n'est à peu près pas reconnue dans la recherche d'un poste à temps plein. En fait, un tel emploi peut s'avérer un «piège» d'où il peut être difficile de s'échapper. Compte tenu de l'évolution du marché du travail dans le monde universitaire, prédisait l'auteur, ces «Hopeful full-timers» finiront par constituer, à terme, un vivier d'enseignants temporaires pour les institutions: un développement qui, affirmait-il, pourrait devenir préoccupant. Il est même probable, hasardait Tuckman, que le développement de l'enseignement à temps partiel se soit déjà fait au détriment des professeurs: «some displacement of full-time faculty has almost surely taken place»²⁰.

Avec ses distinctions équivoques, cette première typologie n'était pas sans défaut et Emily K. Abel fera remarquer plus tard que ces sept catégories, loin d'être, comme l'affirmait Tuckman, mutuellement exclusives, se chevauchent. Pour Abel, le sous-groupe des «Hopeful full-timers» pose particulièrement problème: reprenant les données de l'article de 1978, qui montrent que certains membres des autres groupes ont déjà brigué des postes de professeur à plein temps, elle conclut que beaucoup, même parmi les ETP occupant un autre emploi à plein temps, «préfèreraient peut-être des postes universitaires à temps complet, s'ils étaient disponibles»²¹. Dans cette optique, le sous-groupe des «Hopeful full-timers» apparaît largement sous-estimé.

¹⁸ *Ibid.*, pp.307-308.

¹⁹ *Ibid.*, p.313.

²⁰ *Ibid.*, p.307.

²¹ À noter que, selon le tableau de Tuckman, seulement 62,5% des «Hopeful full-timers» avaient postulé un emploi de professeur à temps plein, ce qui ne manque pas d'étonner Abel qui se demande ce que font les 37,5% restant dans cette catégorie (en fait, Tuckman incorporait également dans ce groupe les enseignants cumulant suffisamment de contrats à temps partiel pour constituer un emploi à temps plein): voir Emily K. Abel, *Terminal Degrees: The Job Crisis in Higher Education*, New York, Praeger Publishers, 1984, pp.106-108. Abel mentionnait également que les institutions assurèrent la distribution des questionnaires aux intéressés ce qui, selon elle, hypothèque lourdement les résultats du sondage.

Cette enquête donna lieu à plusieurs articles de Tuckman et de ses collaborateurs qui mettaient, entre autres, l'accent sur trois points: en premier lieu, loin de disparaître, les ETP sont destinés à devenir «un élément important du paysage universitaire» dans l'avenir²². Deuxième point, les femmes tendent à être sur-représentées parmi certains sous-groupes d'ETP, notamment parmi les «Hopeful full-timers»²³. En troisième lieu, les enseignants «piégés» dans un emploi à temps partiel représentent probablement le sous-groupe le plus susceptible de manifester son mécontentement, surtout face aux inégalités en matière de salaire ou de bénéfices marginaux entre ETP et professeurs permanents.

Les prises de position de l'AAUP

Suite à cette enquête, l'*American Association of University Professors* continua de s'exprimer régulièrement sur la question des enseignants à temps partiel²⁴. En 1981, lors d'une mise à jour de sa position, l'association publia, par l'entremise d'un de ses sous-comités, une nouvelle classification simplifiée des ETP. Le document, dont le but était d'évaluer l'idée d'une «permanence à temps partiel» (une pratique très peu répandue jusque là), distinguait quatre situations «typiques»²⁵.

1. Les ETP qui préféreraient un poste à temps plein et peu intéressés, selon les auteurs du document, par des postes permanents à temps partiel;
2. Les enseignants qui ont choisi de travailler à temps partiel mais qui n'ont aucun autre emploi. Contrairement aux premiers, les membres de ce sous-groupe accueilleraient favorablement une formule de permanence à temps partiel;
3. Les ETP ayant un emploi à plein temps ailleurs, les plus susceptibles de se satisfaire du *statu quo*;
4. Les retraités, souvent d'anciens professeurs qui ont renoncé à la permanence et qui mériteraient, selon le sous-comité, un traitement équitable.

Cette typologie montre, comme la précédente, des distinctions parfois floues établies tantôt sur des critères subjectifs, tantôt sur des bases objectives. Seul sous-groupe quantifié, la première catégorie – qui semble équivalente aux «Hopeful full-timers» de Tuckman –, est évaluée ici, sans référer à des données précises, à 30% de l'ensemble des ETP. À la différence des autres, ce sous-groupe apparaît particulièrement vulnérable parce que composé d'individus travaillant à temps partiel parce qu'ils ont échoué dans leur tentative d'accéder à la permanence ou simplement parce qu'il n'y a pas de postes disponibles. Sous-payés, alors que leur charge de travail est parfois «plus lourde en heures de contact [avec les étudiants] que celui de leurs collègues employés à temps plein», la plupart des membres de ce sous-groupe, affirmait le sous-comité,

²² Howard P. Tuckman et William D. Vogler, «The "Part" in Part-time Wages», *AAUP Bulletin*, Vol. 64, mai 1978, p.77. Sept articles furent publiés par Tuckman, Vogler et Jaime Caldwell entre 1978 et 1980.

²³ Tuckman, Howard P. et Barbara H. Tuckman, «Part-Timers, Sex-discrimination, and Career choice at Two-year Institutions», *Academe*, Vol. 66, mars 1980, pp.71-76; voir aussi Tuckman, Howard P. et Barbara H. Tuckman, «Women as Part-time Faculty Members», *Higher Education*, Vol. 10, mars 1981, pp.169-179.

²⁴ En 1981, 1986, 1992 et 1998.

²⁵ AAUP Subcommittee on Part-Time Faculty, «The Status of Part-Time Faculty», *Academe*, février-mars 1981, pp.31-32.

would oppose an «up-or-out» tenure policy for part-time faculty, for they perceive it as likely to end their tenuous hold on the institution. They do want, and by and large they need, increased employment security and better compensation²⁶.

De façon oblique, ces enseignants apparaissent, dans ce document, passablement mal assurés dans leur poste, voire marginalement qualifiés pour assurer leurs fonctions et peu désireux, contrairement à ceux des autres sous-groupes, d'être évalués selon les mêmes règles que leurs homologues permanents. En fait, sous une forme euphémisée, on retrouve le «They are not like us. We do not hold them to the same standards»²⁷ de plusieurs professeurs permanents (mais pas tous²⁸) qui ne cachaient pas une certaine condescendance pour tout ce qui ne mène pas à la permanence.

Citée mais peu commentée depuis sa publication, cette typologie du sous-comité de l'AAUP demeure surtout une réinterprétation des données de Tuckman. De fait, les recherches empiriques dans ce domaine aux États-Unis sont restées peu nombreuses et d'envergure souvent limitée.

L'enquête de Gappa et Leslie

L'enquête réalisée en 1990-1991 par Judith M. Gappa²⁹ et David W. Leslie³⁰ constitue l'exception qui a permis à ses auteurs de contribuer à la classification des enseignants à temps partiel.

Après avoir visité dix-sept institutions aux États-Unis et une (l'Université York) au Canada, réalisé 467 entretiens auprès d'universitaires, dont 240 «part-timers», et utilisé systématiquement les données gouvernementales disponibles (celles du *National Center for Education Statistics* (NCES), entre autres), ces deux auteurs ont proposé en 1993 une version révisée de la classification de Tuckman: proche de la typologie précédente, elle comprend également quatre sous-groupes³¹.

1. Les «career enders», définis un peu plus largement que les semi-retraités de Tuckman. Ils représentent 3% du groupe sondé;

²⁶ *Ibid.*, p.31.

²⁷ Paul Strohm, «Convocation on Current Threats to Academic Freedom», *Academe*, janvier-février 1986, p.43.

²⁸ On remarque que les organisations d'enseignants américains prennent le temps de condamner cette attitude, peut-être pas si rare. Voir notamment American Federation of Teachers Higher Education Program and Policy Council Task Force on Part-Time Faculty, «Statement on Part-Time Faculty Employment», p.3: http://www.aft.org/higher_ed/part_time/parttime.html. À noter que la qualité de l'enseignement des ETP n'est plus guère remise en cause aujourd'hui.

²⁹ Professeur d'administration de l'éducation de l'Université Purdue.

³⁰ Professeur au département d'éducation de l'Université de Floride, il enseigna auparavant à l'Université de Virginie, puis à l'Université d'Illinois. Détenant un Ed.D. de Penn State, c'est un spécialiste des problèmes de relations de travail dans l'enseignement supérieur.

³¹ Judith M. Gappa et David W. Leslie, *The Invisible Faculty: Improving the Status of Part-Timers in Higher Education*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1993, pp.45-64.

2. Les «aspiring academics», non seulement intéressés par un emploi de professeur à temps plein mais voulant aussi être, dans les mots des auteurs, des «membres à part entière et pleinement participants du corps professoral, reconnus et récompensés à ce titre». Selon les auteurs, 25% de l'ensemble des ETP sont dans cette situation et ce nombre progresserait;
3. Les «specialists, experts and professionals», qui font le lien avec le monde du travail mais qui peuvent à l'occasion enseigner comme «généralistes». Des statistiques gouvernementales, citées par Gappa et Leslie, les estiment à 52,5% de tous les ETP, un nombre qui varie fortement selon les disciplines: 19% dans les humanités, 59% en éducation et 73% en ingénierie;
4. Les «freelancers» (pigistes), définis par les auteurs comme un le regroupement élargi des «Part-Mooners», «Homeworkers» et «Part-Unknowners» de Tuckman. (On suppose qu'ils représentent les 19,5% restants).

Dérivée de l'étude de Tuckman, cette classification en reproduit les défauts: le travail de construction des sous-groupes se limite, peu ou prou, à enregistrer des distinctions en usage dans la population observée. La perspective de Gappa et Leslie est cependant un peu différente: connus pour leurs nombreux travaux sur ce sujet, ces deux auteurs sont devenus, au fil des ans, les promoteurs d'une réforme de l'enseignement à temps partiel, un type d'enseignement en plein développement qui répond selon eux aux besoins à la fois des institutions et de certains enseignants préférant ce statut. Ayant pour prémisses que les ETP sont là pour rester et «qu'il n'y a plus de raison de débattre de leur place dans les universités», leur contribution appelle à un «traitement plus humain» de cette «sous-classe» universitaire et vise à mettre en lumière l'exploitation dont les ETP sont victimes³². Selon eux, les «aspiring academics» auraient probablement obtenu des postes permanents dans des circonstances plus favorables. Souvent coincés dans ce rôle marginal, ils font preuve d'un «potentiel inutilisé» qu'il serait dans l'intérêt des institutions de mettre à profit dans le cadre d'un enseignement à temps partiel renouvelé. Affinée par la suite, cette perspective reste, dans les grandes lignes, à peu près inchangée dans les travaux récents de ces deux auteurs³³.

L'avis du Conseil des universités

Si ces typologies américaines ont, dans une certaine mesure, ouvert la voie, elles ne constituent pas les seuls efforts dans ce domaine. Au Canada, dont le système d'enseignement supérieur est relativement proche de celui des États-Unis, des chercheurs se sont penchés sur la question dès la fin des années 1980.

Deux études se distinguent principalement: celle réalisée au Québec par le Conseil des universités, à la demande du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, publiée en 1989, et celle présentée en 1996 par des chercheurs de l'Université York.

³² Judith M. Gappa et David W. Leslie, *The Invisible Faculty: Improving...*, p.12 et 284.

³³ Voir notamment David W. Leslie, (éd.), *The Growing Use of Part-Time Faculty: Understanding Causes and Effets*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1998, 107p.

La place des chargés de cours à l'université

Les raisons qui motivaient l'étude québécoise sont probablement multiples, mais il est fort probable que les nombreux conflits de travail auxquels les revendications des chargés de cours ont donné lieu dans les années 1970 et 1980 aient joué un rôle important dans la volonté de réaliser l'enquête³⁴.

Beaucoup plus détaillée que les précédentes, cette enquête portait sur un échantillon de 1346 chargés de cours provenant de l'ensemble des institutions du Québec. Quatre grands types de chargés de cours furent identifiés par le Conseil³⁵.

1. Les «traditionnels», qui ont un emploi à temps complet en dehors de leur enseignement (55% des chargés de cours);
2. Les «intensifs», dont plus de la moitié du temps de travail et des revenus sont liés aux charges de cours. (11% du groupe);
3. Les «étudiants gradués», qui consacrent la majorité de leur temps à la poursuite d'études à temps plein (14% du total);
4. Les «pigistes», catégorie résiduelle, sans emploi à plein temps, pour lesquels les charges de cours représentent moins de 50% du temps de travail et des revenus gagnés (20% de l'ensemble).

Sur le plan des critères subjectifs, comme l'aspiration à la carrière professorale, l'*Avis* du Conseil offrait plusieurs indications. D'abord, quelques chiffres : 77% des «étudiants gradués» souhaiteraient devenir professeur, tout comme 61% des «intensifs», 46% des «pigistes» et 32% des «traditionnels», soit, pour l'ensemble des chargés de cours, un peu plus de 44% d'individus qui cherchent à changer de statut³⁶. Cette précision s'avère d'autant plus intéressante qu'elle est éclairée par le développement, pour la première fois dans les travaux sur les ETP, d'une question importante et étroitement liée aux ambitions professionnelles des chargés de cours, celle de leur niveau de formation: on apprend ainsi que 5% des «étudiants gradués», 8% des «intensifs», 10% des «pigistes» et 13% des «traditionnels» (soit, 11% pour l'ensemble des sous-groupes) détiennent un doctorat, diplôme à toute fin pratique indispensable dans presque tous les domaines pour accéder à la carrière professorale³⁷.

Même si la classification du Conseil a plusieurs points communs avec les taxinomies précédentes, elle attire toutefois l'attention sur deux grands «sous-ensembles» parmi les chargés de cours. D'une part, le Conseil identifie ceux qui, comme les «traditionnels», ont un «emploi régulier à temps complet» et pour qui les charges de cours ne représentent qu'un à-côté. D'autre part, il regroupe ceux qui sont plus ou moins dépendants de leur activité d'enseignement universitaire et sans emploi régulier à temps complet, ce qui est le cas des «étudiants gradués», des «pigistes» et des «intensifs» (ces deux derniers types

³⁴ L'enquête avait été, entre autres, réclamée par la FNEEQ: voir Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec, *Réplique à l'Avis du Conseil des universités sur les chargé-e-s de cours dans les universités québécoises*, FNEEQ-CSN, 1990, p.3.

³⁵ Conseil des universités, *Les chargés de cours dans les universités québécoises*, Avis au ministre de l'enseignement supérieur et de la science, n°89.7, septembre 1989, p.47.

³⁶ Conseil des Universités, *Avis sur les chargés...*, Annexe II, pp.52-54.

³⁷ *Ibid.*, pp.53-57.

apparaissant, selon le Conseil, comme des «travailleurs à statut précaire»). Dans cette optique, les «intensifs» sont les plus vulnérables parce que «piégés» dans une situation peu rémunératrice et «souvent sans espoir réaliste de pouvoir éventuellement être recrutés pour occuper des postes réguliers de professeurs»³⁸. Devant le développement surtout de ces dernières catégories, les institutions devraient s'engager dans «un processus de réduction du volume d'enseignement confié aux chargés de cours» – même s'ils ont rendu de grands services dans le passé – et accroître le nombre de postes de professeurs permanents.

L'*Avis* fut vivement critiqué dès sa publication par les syndicats de chargés de cours qui lui reprochaient «d'accréditer la vision institutionnelle patronale» du chargé de cours (celle d'une «ressource d'appoint ponctuelle»), et plus particulièrement de faire des «intensifs» des «coupables»: coupables de faire carrière à l'université et d'être trop nombreux³⁹. Les chargés de cours ne remettaient cependant pas explicitement en cause la classification du Conseil, même si certaines évaluations relatives à la présence et à la contribution des chargés de cours furent vigoureusement contestées⁴⁰. De fait, les syndicats de chargés de cours tendent plutôt, maintenant, à distinguer deux groupes pratiquement semblables aux deux «sous-ensembles» de l'*Avis*: d'une part, les chargés de cours qui occupent ailleurs un emploi à temps complet (dits en situation de double emploi) et, d'autre part, ceux dont les statuts peuvent être très diversifiés mais qui ont en commun la précarité d'emploi et le bas niveau de revenu.⁴¹

Reprise dans des travaux de moins grande envergure sur les chargés de cours⁴², la typologie du Conseil semble avoir été cependant appréciée par certains recteurs («sans aucun doute un outil d'information fiable»⁴³) et par les professeurs («l'une des contributions les plus utiles du sondage»⁴⁴).

La perspective canadienne

Différente des précédentes, la dernière classification que nous verrons ici est bâtie sur une dichotomie fondamentale qui rappelle la distinction évoquée par le Conseil entre les chargés de cours avec ou sans emploi à temps complet. Tirée d'une enquête pan-canadienne effectuée en 1991-1992 auprès de 2 036 enseignants à temps partiel issus de

³⁸ *Ibid.*, p.137.

³⁹ FNEEQ, *Réplique à l'Avis...*, p.6 et 11.

⁴⁰ *Ibid.*, pp.21-22.

⁴¹ *Ibid.*, p.14. Voir aussi Denis Aubin et Jean-François Beaudet, «Profession: chargé de cours. Mémoire présenté par le syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) dans le cadre des États généraux sur l'éducation», *SCCUQ-NEGO*, vol.6, n°3, automne 1995, pp.21-24. Les documents des syndicats de chargés de cours font, le plus souvent, référence aux catégories "double emploi" (les "traditionnels" du Conseil des universités) et "simple emploi" (les autres).

⁴² Voir Francine Jacques, *Segmentation et précarité d'emploi, le cas des chargés de cours de l'Université Laval*, Collection instruments de travail, Université Laval, Département des relations industrielles, 1993, notamment pp.88-91. Dans le cas de Laval, l'auteur trouve 58% de «traditionnels», 17,7% de «pigistes» et 24,3% d'«intensifs». F. Jacques exclue cependant les «étudiants gradués» de son analyse.

⁴³ Lettre du recteur de l'UQAM au président du Conseil des universités, citée dans FNEEQ, *Réplique à l'Avis...*, p.36.

⁴⁴ FQPPU, *Le phénomène de la précarité...*, p.6.

21 institutions⁴⁵, cette typologie fut présentée par Indhu Rajagopal⁴⁶ et Zeng Lin, de l'Université York, et constitue un des premiers résultats d'une étude plus générale qui devrait faire l'objet d'un ouvrage prochainement.

Pour les auteurs, la question qui se pose est: qui sont les «vrais» enseignants à temps partiel? Qui sont, parmi les ETP, ceux qui mènent une carrière universitaire «souterraine» parce que dissimulée par leur statut précaire? Selon eux, deux catégories doivent être distinguées:

1. Les «Classics», qui sont employés à temps plein, mais seulement en dehors des universités («non-academic full-time jobs»): une définition plus étroite que les «full-mooners», «traditionnels», etc. Ils représentent 34,5% des ETP;
2. Les «Contemporaries», travaillant seulement à temps partiel, une catégorie fort large qui regroupe 65,5% des ETP (ou 25% de l'ensemble des enseignants universitaires, professeurs permanents et ETP canadiens).

Selon les auteurs, cette distinction binaire a l'avantage, entre autres, de mettre en lumière la différence entre les «vrais» enseignants à temps partiel et les «visiteurs», soit les spécialistes qui viennent du monde du travail⁴⁷. Dans une tendance qui se serait affirmée durant les années 1970 et 1980, les institutions auraient, en effet, eu recours aux «Contemporaries», ces «hidden careerists», pour faire face à la croissance des inscriptions malgré le déclin du financement de l'enseignement supérieur, d'abord de manière exceptionnelle, puis de plus en plus régulièrement. Un clivage serait alors apparu,

a segmentation into part-time and full-time. With this segmentation and large scale use of part-time faculty, universities bureaucraties and faculty collegiums rationalized work processes, and split and hierarchialized academic work into more routinized and less-skilled segments, e.g., "teach-only" function and "professional" functions: teaching, research, and service.
48

Comme souvent en pareil cas, soulignaient Rajagopal et Lin, cette rationalisation s'est accompagnée d'une «féminisation» des fonctions les moins qualifiées et les moins rémunératrices.

Responsables de cette situation, les universités canadiennes sont maintenant incapables de se passer de la contribution de ces «hidden careerists» et, selon les auteurs, la seule

⁴⁵ Les ETP sont définis comme «members of an institution's instructional staff who are employed part-time and who do not hold appointments with full-time faculty status». Sont exclus les étudiants, les enseignants invités..., et tous les ETP du secteur médical, trop variés pour être intégrés dans la recherche: voir Indhu Rajagopal et Zeng Lin, «Hidden careerists in Canadian universities», *Higher Education*, Vol. 32, 1996, p.248.

⁴⁶ Indhu Rajagopal est professeure agrégée à l'Université York (Division of Social Science). Elle a écrit plusieurs articles sur les ETP et s'est fait une spécialité de cette question depuis la fin des années 1980.

⁴⁷ I. Rajagopal et Z. Lin, «Hidden careerists...», p.247.

⁴⁸ *Ibid.*, p.251. Francine Jacques a développé une analyse très proche en 1993, voir *Segmentation et précarité d'emploi...*, notamment pp.9-40.

solution réaliste qui s'offre est de les reconnaître «comme une partie intégrante de la main-d'oeuvre universitaire et de les traiter comme tels». En effet, l'opinion publique, affirment Rajagopal et Lin, acceptera de plus en plus mal que les «Contemporaries», enseignants hautement qualifiés, soient marginalisés dans les institutions canadiennes, par ailleurs déjà perçues dans la société comme des tours d'ivoire habitées par des privilégiés qui se préoccupent de moins en moins de l'enseignement. De même, assurent-ils, les professeurs permanents doivent s'attendre à des réactions négatives dans le public «if they continue to expect to be subsidized by part-timers who perform the most intensive teaching role under conditions least conducive for good teaching»⁴⁹.

Les deux chercheurs de York donnent également des indications, assez succinctes, sur le niveau de scolarisation des enseignants à temps partiel: leur étude pan-canadienne révèle ainsi que 22,5% des «Classics» et 29% des «Contemporaries» détiennent un doctorat. De plus, 16% de ces derniers poursuivent des études de troisième cycle⁵⁰. Ces chiffres, qui apparaissent sensiblement plus élevés que ceux de l'étude québécoise, semblent indiquer que près du tiers des «Contemporains» ont un niveau de formation comparable à celui des professeurs.

Très radicale dans son analyse, la dichotomie de Rajagopal et Lin avait été pressentie il y a près de vingt ans, notamment dans un ouvrage édité par Arthur S. Wilke⁵¹.

Un groupe de sociologues américains avaient alors noté la dégradation des conditions de travail des postulants à la carrière universitaire et l'apparition d'un groupe en situation précaire, véritable «professorat caché»⁵², condamné à enseigner «mais largement privé d'un salaire respectable et de la permanence». Résumant leur analyse, ces auteurs soulignaient,

(...), we are witnessing a dramatic but relatively unnoticed structural transformation of higher education: the emergence of a quasi-closed elite at the top and a permanent underprivileged stratum of untouchables at the bottom⁵³.

Selon cette analyse, la poussée démographique de l'après-guerre et une nouvelle perception positive du rôle de l'éducation dans le public déterminèrent une vague qui bouleversa l'enseignement supérieur mais qui, en se retirant dans le courant des années 1970, commença à laisser sur la grève un groupe important de professeurs «temporaires

⁴⁹ *Ibid.*, p.263. Pour Rajagopal, le «full-time faculty collegium» est à l'origine de la segmentation des tâches universitaires: voir I. Rajagopal et W.D. Farr, «Hidden academics: the part-time faculty in Canada», *Higher Education*, Vol. 24, 1992, p.320.

⁵⁰ *Ibid.*, p.253.

⁵¹ Voir notamment Arthur S. Wilke et B. Eugene Griessman, «The hidden Professoriate: A Challenge in the Emerging Tenure Crisis», in Arthur S. Wilke, (Éd.), *The hidden Professoriate: Credentialism, Professionalism, and the Tenure Crisis*, Westport, Conn., Greenwood Press, 1979, pp.17-32.

⁵² A.S. Wilke, (Éd.), *The hidden Professoriate...*, p.8.

⁵³ *Ibid.*, p.xii. Rarement discuté dans les travaux sur les enseignants à temps partiel depuis sa parution, l'ouvrage de Wilke a probablement eu une certaine influence cependant: la métaphore des intouchables et des brahmanes, en particulier, est devenue un des leitmotifs du débat actuel. Voir par exemple le «Statement from the Conference on the Growing Use of Part-Time and Adjunct Faculty», Conférence de Washington, 26-28 septembre 1997, *Academe*, janvier-février 1998, p.57.

et en probation» à la recherche d'une permanence de plus en plus difficile à obtenir⁵⁴. À toute fin pratique, ce groupe d'«intouchables» correspond aux «Contemporaries» et aux «hidden careerists» de Rajagopal et Lin.

La classification et les estimations des deux chercheurs de York, relativement récentes, n'ont pas encore suscité beaucoup de réactions jusqu'à présent, mais l'on note que la dichotomie décrite n'est pas très éloignée de celle des deux «sous-ensembles» du Conseil des universités ou de celle des deux «composantes» des syndicats de chargés de cours du Québec (simple et double emploi).

En fait, il semble de plus en plus clair qu'au travers des différentes catégories d'ETP mises en lumière dans ces typologies (voir tableau 1), une distinction essentielle commence à s'imposer: celle entre, d'une part, les «experts», dont les cours, hautement spécialisés, faisant l'objet d'une demande faible ou très spécifique, ou établissant un lien entre l'université et le monde du travail, qui sont complémentaires au travail des professeurs permanents (ces personnes sont très souvent employées à temps plein hors des institutions d'enseignement), et, d'autre part, les enseignants qui, par opposition, enseignent des contenus disciplinaires, comme les professeurs réguliers⁵⁵.

Au delà des étiquettes, il s'agit d'abord de souligner que les «suppléants» forment un groupe fondamentalement différent des «experts» et devraient être reconnus pour ce qu'ils sont *de facto* depuis quelques années déjà: un corps enseignant parallèle, dont «l'intégration» est débattue depuis près de vingt ans. Pouvant impliquer une division du travail universitaire irréversible – souhaitée par certains, conspuée par d'autres –, la reconnaissance des «suppléants» est évidemment un enjeu majeur qui a, en grande partie, orienté le développement de ce débat. De fait, comme nous allons le voir, les différentes conceptions de l'intégration s'ordonnent par rapport à deux pôles: en gros, l'intégration comme moyen de résorption (du sous-groupe des suppléants) et l'intégration comme moyen de développement (de ce même sous-groupe et de l'enseignement «non traditionnel» en général).

⁵⁴ *Ibid.* Ces chercheurs intégraient ici des professeurs en probation («tenure-track») à la poursuite d'une permanence de plus en plus difficile à obtenir.

⁵⁵ Les syndicats de professeurs évoquent également une distinction proche quand ils remarquent «la contribution indispensable» des personnes «recrutées pour leur compétences spécifiques» et celles recrutées «comme substituts à l'augmentation nécessaire des postes réguliers»: FQPPU, *Le phénomène de la précarité...*, p.10.

Tableau 1
Synthèse des typologies des enseignants à temps partiel, 1978-1996

H.P Tuckman (1978)	Sous-comité de l'AAUP (1981)	Conseil des Universités (1989)	J.M. Gappa et D.W. Leslie (1993)	I. Rajagopal et Zeng Lin (1996)
Pré-retraités (2,8%)	Retraités	—	«Career-enders» (3%)	—
Étudiants (21,2%)	—	Étudiants (14%)	—	—
«Hopeful Full-timers» (16,6)	«ETP préférant un emploi à plein temps» (30%)	«Intensifs» (11%)	«Aspiring academics» (25%)	«Contemporaries» (65,5%)
«Full Mooners» (27,6)	«ETP avec emploi à plein temps ailleurs»	«Traditionnels» (55%)	«Specialists, experts professionals» (52,5%)	«Classics» (37,5%)
«Part Mooners» (13,6%)	—	«Pigistes» (20%)	«Freelancers» (19,5%)	—
«Homeworkers» (6,4%)	«ETP par choix mais sans autre emploi»	—	—	—
«Part Unknowers» (11,1%)	—	—	—	—

Sources: H.P. Tuckman, «Who is Part-time...»; AAUP, «The Status of Part-Time...»; J.M. Gappa et D.W. Leslie, *The Invisible Faculty...*; Conseil des universités, *Les chargés de cours dans...*; I. Rajagopal et Z. Lin, «Hidden careerists...»; Francine Jacques a esquissé un tel tableau dans *Segmentation et précarité...*, p.26).

L'INTÉGRATION

Aux États-Unis, l'idée d'intégration apparaît d'abord suite aux premières études patronnées par l'AAUP et est évoquée immédiatement, dans les milieux syndicaux, comme un moyen de restreindre le recours aux ETP dans les institutions à ses usages légitimes⁵⁶.

À cette première conception de l'intégration fera écho très vite une seconde, axée sur l'idée que les ETP sont appelés à devenir des acteurs à part entière dans les institutions et que, dans ce sens, l'enseignement à temps partiel doit être substantiellement réformé.

Ces deux visions de l'intégration qui constituent le fond de la polémique sur l'avenir des ETP aux États-Unis et sont également présentes dans ce même débat au Québec. On les trouve par ailleurs à la source de nombreuses tensions entre les syndicats de chargés de cours, rassemblés au sein de la FNEEQ-CSN, et des syndicats ou associations de professeurs, regroupés à la FQPPU.

Intégrer pour résorber

La position de l'AAUP permettra ici d'illustrer la première conception, selon laquelle l'intégration permettra de restreindre le recours aux ETP⁵⁷. Deux points, en particulier,

⁵⁶ AAUP Committee G on Part-Time and Non-Tenure-Track Appointments, «Report On the Status of Non-Tenure-Track Faculty», *Academe*, novembre-décembre 1992, p.46.

⁵⁷ Sur ce point, les positions des autres grandes organisations d'enseignants américains, la *National Education Association* (NEA) et l'*American Federation of Teachers* (AFT), affiliée à l'AFL-CIO, restent assez proches de celle de l'AAUP, au moins au début: voir, entre autres, AFT Higher Education Program and Policy Council Task Force on Part-Time Faculty, «Statement on Part-Time Faculty Employment», voir http://www.aft.org/higher_ed/part_time/parttime.html.

attiraient l'attention de l'association des professeurs américains au début des années 1980: d'abord, le fait que les enseignants à temps partiel puissent être «exploités» et, ensuite, qu'ils ne soient pas engagés afin de remplacer des membres à temps complet du corps professoral⁵⁸.

Partant de cette double inquiétude, l'AAUP mit de l'avant une série de recommandations destinées, autant que possible, à «régulariser» l'utilisation des ETP, de sorte que les conditions régissant leur embauche, leurs responsabilités dans l'institution ou leur rémunération soient, sinon similaires, à tout le moins plus proches de celles des professeurs à temps plein. Dans ce sens, l'association invitait, entre autres, les institutions à ouvrir des postes à temps partiel permanents («tenured»), à éviter les embauches de dernière minute, à inclure les ETP dans le processus de planification des programmes et mettre sur pied des échelles salariales équitables incluant des bénéfices marginaux.

De plus, notait l'AAUP, l'organisation syndicale étant fondée sur une mutualité d'intérêt, les enseignants à temps partiel avec ce nouveau statut pourraient rejoindre plus facilement les unités d'accréditation des professeurs permanents. Les intérêts des institutions seraient également servis, assurait l'association, puisque, de manière générale, «une meilleure intégration des enseignants à temps partiel et à temps complet (...) améliorera la qualité de l'éducation et le climat académique»⁵⁹.

Dans l'optique de l'association, les ETP occupant déjà un emploi à plein temps seraient peu susceptibles d'être intéressés par ces propositions et l'intégration visait plus particulièrement «le 30% des enseignants à temps partiel qui (...) ne peuvent trouver un poste à temps complet» et cumulent souvent plusieurs postes à temps partiel pour constituer une occupation à temps complet⁶⁰. Pour l'AAUP, il s'agissait avant tout de faciliter à terme la résorption et l'assimilation de ce sous-groupe en réduisant l'écart – en terme de statut, de conditions de travail, de rémunération, de responsabilités – avec les professeurs titulaires et en rendant le recours à l'enseignement à temps partiel comparativement moins avantageux pour les institutions. Au bout du compte, seuls subsisteraient les ETP «légitimes»: les «experts» et quelques «suppléants» appelés dans des cas exceptionnels. Impliquant certes des coûts plus élevés et moins de flexibilité pour les institutions, les mesures préconisées étaient, selon l'AAUP, néanmoins nécessaires pour l'ensemble du monde universitaire⁶¹.

Élaborée il y a près de vingt ans, la position de l'AAUP fut réaffirmée et mise à jour à plusieurs reprises au cours des années 1980 et 1990. Chaque fois, cependant, la présence des ETP dans les institutions ne cessant de s'accroître, l'analyse se faisait plus alarmiste et les recommandations plus pressantes: l'enseignement à temps partiel est en train d'éroder

⁵⁸ AAUP Subcommittee on Part-Time Faculty, «The Status of Part-Time Faculty», *Academe*, février-mars 1981, p.30. Selon David W. Leslie, Samuel E. Kellams et G. Manny Gunne, les organisations de professeurs étaient préoccupées surtout par une éventuelle baisse de qualité de l'enseignement confié aux ETP et par la crainte de perdre leur supériorité numérique dans les institutions: voir *Part-Time Faculty in American Higher Education*, New York, Praeger Publishers, 1982, pp.61-63.

⁵⁹ *Ibid.*, pp.34-35.

⁶⁰ *Ibid.*, p.36.

⁶¹ *Ibid.*, p.39.

le système de la permanence, écrivait un comité de l'association au début des années 1990, et il est urgent de fixer des limites dans ce domaine⁶². Cherchant des appuis à l'extérieur du champ de l'enseignement supérieur, l'association faisait appel aux organismes d'accréditation pour qu'ils exercent des pressions sur les institutions⁶³.

Ces différentes recommandations de l'AAUP semblent cependant avoir eu peu d'écho auprès des décideurs: en 1992, les effectifs des enseignants à temps partiel non éligibles à la permanence étaient devenus si importants que l'association reconnaissait la nécessité d'établir une «période de transition étendue» pour permettre aux institutions de convertir les postes à temps partiel en postes permanents à temps plein⁶⁴.

Plus récemment, en 1997, dans une déclaration commune avec une dizaine d'associations universitaires⁶⁵, l'AAUP reconnaissait que les politiques institutionnelles en matière d'enseignement à temps partiel

need to catch up with the reality that part-time appointments are now established as a permanent feature in U.S. higher education. The question is not whether there should be a part-time faculty but rather what should be the conditions of this faculty's contracts.⁶⁶

Constatant, entre autres, que les institutions n'ont pas les ressources disponibles pour se passer des ETP, ces associations semblaient se résigner à l'établissement de «ratios raisonnables» entre enseignants à temps partiel et permanents⁶⁷. Pour la première fois également, la situation du marché de l'emploi dans certains domaines où le nombre de jeunes diplômés dépasse largement la demande était évoquée et les institutions invitées à réévaluer leurs programmes doctoraux notamment pour déceler une éventuelle «surproduction de Ph.D.»⁶⁸.

On peut observer un glissement évident dans la position de l'AAUP⁶⁹: toujours décidée à contrer «l'érosion» du système de la permanence, l'association constate que la résorption

⁶² L'association fixa une limite maximum du nombre d'ETP à 15% de l'ensemble du personnel enseignant au niveau de l'institution et à 25% dans un département donné: AAUP, «AAUP Guidelines for Part-Time and Non-Tenure-Track Faculty», juin 1993, p.12. Dans leur enquête, Gappa et Leslie ont noté que certains états américains ont légiféré pour limiter le nombre d'ETP dans les collèges et universités (à des niveaux supérieurs aux recommandations de l'AAUP, cependant): Judith M. Gappa et David W. Leslie, *The Invisible Faculty...*, pp.76-77.

⁶³ AAUP Committee G on Part-Time and Non-Tenure-Track Appointments, «Report On the Status...», p.46. A l'occasion, ces pressions semblent produire des effets: voir June Salz Pollack, «The Erosion of Tenure in the California State University», *Academe*, janvier-février 1986, p.24.

⁶⁴ *Ibid.*, p.47.

⁶⁵ L'*American Historical Association*, l'*American Philosophical Association*, l'*American Political Science Association*, l'*American Sociological Association*, l'*American Mathematical Society*, la *Modern Language Association*, l'*Organization of American Historians*, la *Community College Humanities Association*, la *National Council for Teachers of English* et l'*American Association of University Professors*.

⁶⁶ «Statement from the Conference on the Growing Use of Part-Time and Adjunct Faculty», Conférence de Washington, 26-28 septembre 1997, *Academe*, janvier-février 1998, p.56.

⁶⁷ *Ibid.*, p.57.

⁶⁸ *Ibid.*, p.59.

⁶⁹ À noter que les autres organisations de professeurs, l'*American Federation of Teachers* (AFT) par exemple, semblent avoir gardé des positions plus fermes: voir AFT, «Statement on Part-Time Faculty...», pp.1-10.

d'une partie des «suppléants» apparaît maintenant hors de portée et que toute tentative pour réduire ce groupe devra entre autres peut-être incorporer, selon les disciplines, des mesures à long terme comme le «contrôle des naissances doctorales», c'est-à-dire la diminution du nombre de diplômés au troisième cycle.

Les professeurs semblent, en effet, avoir remarqué dernièrement que le meilleur moyen de lutter contre la montée de la précarité dans l'enseignement supérieur est probablement de diminuer le nombre de diplômés (l'offre) pour passer d'un marché acheteur à un marché vendeur. De fait, plusieurs articles récents abondent dans ce sens, soit en recommandant un resserrement des programmes, soit en proposant une plus large diffusion des perspectives d'emploi selon les domaines auprès des étudiants⁷⁰.

Intégrer pour développer

Prenant le contre-pied de la position des organisations syndicales de professeurs, une deuxième conception de l'intégration vit le jour, elle aussi, dès le début des années 1980.

Pour un certain nombre de chercheurs (des professeurs), à l'époque, les universités étaient en train de faire face à de nouvelles réalités (sources de financement qui se tarissent, émergence de la négociation collective, fluctuations de popularité de certaines disciplines, montée de la formation continue...) qui s'inscrivaient dans une transformation plus globale de l'économie et qui exigeaient de nouvelles approches, notamment l'embauche de personnel enseignant plus «flexible».

Un auteur, David W. Leslie⁷¹, se détache ici de ce groupe de chercheurs et, depuis près de vingt ans, prône des réformes de fond en matière d'enseignement à temps partiel. S'adressant explicitement aux directions des institutions, ses travaux tentent de montrer que la poursuite de la flexibilité maximale en matière de ressources humaines⁷² peut amener certains dysfonctionnements dans les institutions si elle est conduite sans méthode. En effet, les conditions de travail parfois imposées aux enseignants à temps partiel (salaire, responsabilités, support...) «conspire against their production of high-quality instruction»⁷³. Dans ce sens, Leslie, rejoint par d'autres chercheurs, a publié plusieurs ouvrages qui se présentent surtout comme des «manuels d'instruction»⁷⁴ dont le but est de proposer un ensemble de pratiques pour faciliter l'intégration des enseignants à temps partiel dans les institutions.

⁷⁰ Denise K. Magner, «Doctoral Programs Decide That Smaller Is Better», *The Chronicle of Higher Education*, 26 Février 1999, pp.A12-A13; Robert Weisbuch, «Six Proposals to Revive the Humanities», *The Chronicle of Higher Education*, 26 mars 1999, pp.B4-B5; R.M. Douglas, «Survival of the Fittest? Postgraduate Education and the Professoriate at the Fin de Siècle», *Daedalus*, Vol. 126, n°4, 1997, pp.137-151. À noter que l'opinion inverse - le maintien du laisser-faire - est également défendue: John V. Lombardi, «Colleges Shouldn't Be Employment Agencies», *The Chronicle of Higher Education*, 16 avril 1999, p.A64.

⁷¹ Voir note n°29.

⁷² David W. Leslie, Samuel E. Kellams et G. Manny Gunne, *Part-Time Faculty in American Higher Education*, New York, Praeger Publishers, 1982, p.v.

⁷³ *Ibid.*, p.139.

⁷⁴ Voir la critique de l'étude de J.M. Gappa de 1984 par Cara Chell, «Part-Time Faculty: Higher Education at the Crossroads», *Academe*, janvier-février 1986, p.57.

Même si ce n'est pas le premier⁷⁵, l'exemple le plus achevé de ces «manuels» est sans doute l'ouvrage, publié en 1993, de Gappa et Leslie, *The Invisible Faculty*, qui pourrait probablement être sous-titré «quarante trois recommandations pour réussir l'intégration des enseignants à temps partiel»⁷⁶.

Selon ces deux auteurs, les vues des différentes organisations de professeurs sur l'enseignement à temps partiel sont «totalement irréalistes et potentiellement dangereuses pour la viabilité à long terme de l'ensemble de main-d'œuvre professorale»⁷⁷ : demander une réduction du nombre d'ETP dans les institutions est tout simplement irréalisable alors que la tendance, dans l'enseignement supérieur, va résolument dans le sens d'un accroissement du nombre d'enseignants temporaires, à temps partiel ou à statut «non traditionnel».

Il ne s'agit plus ici d'essayer de résorber le sous-groupe des "suppléants", si possible de les intégrer aux professeurs à temps plein, mais bien de promouvoir un nouveau statut pour l'ensemble des ETP et de les intégrer comme acteurs à part entière dans les institutions: «l'intégration», pour Gappa et Leslie, est «le degré de participation des enseignants à temps partiel en tant que membres de la communauté académique»⁷⁸. De fait, la possibilité de convertir des postes à temps partiel en postes permanents n'est pas même évoquée⁷⁹.

S'appuyant sur une vaste enquête⁸⁰, les deux auteurs notaient que les établissements tendent à adopter, en ce qui concerne l'enseignement à temps partiel, des politiques *ad hoc*, souvent appliquées par les différents départements sans concertation ni vue d'ensemble.

Or, soulignaient Gappa et Leslie, s'il existe de bonnes raisons pour engager des ETP, il en existe aussi de mauvaises. L'incertitude, notamment financière, a conduit des institutions à utiliser, en raison de ses coûts relativement bas, l'enseignement à temps partiel comme amortisseur («buffer») pour protéger leur personnel permanent ou pour faire face aux fluctuations des inscriptions. L'utilisation des ETP, qui ne règle pas toujours ces problèmes, entraînerait aussi, selon les auteurs, des coûts cachés: entre autres, cette utilisation serait plus lourde à gérer (recrutement périodique, besoin accru de supervision...), les professeurs permanents devraient consacrer plus de temps à des tâches

⁷⁵ Voir notamment David W. Leslie, Samuel E. Kellams et G. Manny Gunne, *Part-Time Faculty in...*, une étude, publiée en 1982, tirée d'une enquête effectuée en 1977-79; dans une veine similaire, Judith M. Gappa, *Part-Time Faculty: Higher Education at the Crossroads*, Washington, Association for the Study of Higher Education, 1984, 112p. À noter en 1986 l'ouvrage de Tuckman et George E. Biles, (*Part-Time Faculty Personnel Management Policies*, New York, Macmillan Publishing Company, 175p.), qui va dans le même sens en donnant des conseils pratiques pour la gestion du personnel enseignant à temps partiel, mais dont les vues sont plus proches de l'AAUP. Dernière en date, Pamela Bach, «Part-Time Faculty Are Here to Stay», *Planning for Higher Education*, Vol.27, n°3, printemps 1999, pp.32-40.

⁷⁶ Judith M. Gappa et David W. Leslie, *The Invisible Faculty: Improving the Status of Part-Timers in Higher Education*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1993, voir pp.234-275 pour les «Recommended Practices».

⁷⁷ *Ibid.*, p.xii. La *National Education Association* est plus particulièrement visée ici, mais comme on l'a vu, les positions des grandes organisations américaines diffèrent peu sur cette question.

⁷⁸ *Ibid.*, p.xv.

⁷⁹ *Ibid.*, p.6.

⁸⁰ Voir la section sur les typologies, p.12

administratives, les enseignants à temps partiel s'impliqueraient peu dans la vie de l'institution et l'intégrité des programmes serait plus difficile à maintenir à cause du roulement de personnel.

Au delà des «fausses économies», cette pratique entraîne aussi des coûts humains importants et il est possible d'observer une nouvelles division du corps enseignant en deux groupes: il s'est en effet formé, aux côtés des professeurs permanents, une «caste» d'enseignants de statut inférieur, parfois très vulnérables, souvent très amers⁸¹.

Ayant dressé un état des lieux, les deux auteurs essayèrent d'élaborer, à partir des différentes expériences examinées lors de leur enquête, un ensemble de «pratiques recommandées» destinées à optimiser la gestion de l'enseignement à temps partiel dans les établissements.

Parfois assez proches des recommandations des organisations de professeurs (ouverture de postes à temps partiel permanents, interdiction des embauches de dernière minute...), ces «pratiques recommandées» ne visent cependant pas à réduire l'utilisation des ETP (les auteurs prônent notamment l'ouverture de postes temporaires à plus ou moins long terme). En matière de rémunération, par exemple, l'idée de la *National Education Association* d'accorder aux enseignants à temps partiel un salaire au prorata de celui des professeurs permanents (une mesure visant à rendre le recours aux ETP comparativement moins avantageux) était critiquée par les deux auteurs:

We do not believe that decreasing the use of part-time faculty is a desirable result of an institution's salary policy. Rather, we think the institution should focus its compensation policies on providing an equitable return for an individual's commitment and performance.⁸²

Loin de vouloir seulement réduire les écarts entre ETP et professeurs permanents, Gappa et Leslie prônaient un salaire au mérite («merit pay») dans le cadre d'un système permettant aux enseignants à temps partiel de réaliser leur plein potentiel: ayant des origines et motivations fort diverses, ils ont besoin de pouvoir choisir entre «plusieurs options, récompenses, incitatifs et modes de reconnaissance de leur travail»⁸³. Réciproquement, des procédures rigoureuses d'évaluation des ETP devraient être instaurées⁸⁴.

En gros, trois axes structurent les recommandations des deux auteurs:

1. «Plan and manage well», les enseignants à temps partiel ne peuvent être utilisés de manière indiscriminée et la gestion «en réaction» est à éviter. Les besoins à ce niveau doivent être clairement définis et planifiés, et la mise en

⁸¹ Judith M. Gappa et David W. Leslie, *The Invisible Faculty: Improving...*, p.106.

⁸² *Ibid.*, p.256.

⁸³ *Ibid.*, p.63.

⁸⁴ *Ibid.*, p.259.

place des différentes mesures, responsabilité des administrateurs, doit faire l'objet d'un suivi constant.

2. «Be fair», les ETP doivent être employés dans des conditions qui les incitent à s'engager dans leur travail et la reconnaissance de l'institution doit être à la mesure de la performance de l'enseignant. En contrepartie, un système d'évaluation plus serré est indispensable.
3. «Invest in human resources», les enseignants à temps partiel représentent un capital à développer. Leur présence dans les institutions va se consolider dans les années à venir et les établissements ne peuvent que se renforcer en adoptant une stratégie juste et positive à l'égard de leurs ETP.⁸⁵.

Souvent citée dans les travaux sur l'enseignement à temps partiel et critiquée par les organisations américaines d'enseignants, l'analyse de *The Invisible Faculty* n'est pas très différente de celle de l'*American Association of State Colleges and Universities* (AASCU)⁸⁶; elle rejoint également, sur plusieurs points, la vision de l'intégration mise de l'avant par les syndicats d'ETP au Canada. Un examen du débat sur les chargés de cours au Québec permettra de l'illustrer.

L'intégration au Québec

Si aux États-Unis, les grandes organisations d'enseignants – surtout l'AAUP et la NEA – ont fait de la défense des intérêts des ETP une de leur priorité⁸⁷, au Québec, les chargés de cours se sont toujours démarqués des professeurs permanents. En fait, non seulement le mouvement de syndicalisation du corps professoral, qui s'acheva en ce qui concerne les universités francophones vers le milieu des années 1970⁸⁸, fit assez peu de place aux chargés de cours, mais ces derniers en vinrent vite à considérer les conventions collectives des professeurs comme un des facteurs de leur marginalisation⁸⁹ et formèrent très tôt leurs propres syndicats⁹⁰.

Dès lors, la place des chargés de cours dans les institutions va se préciser de négociation en négociation. À l'UQAM, où le syndicat des chargés de cours (le SCCUQ) fait figure

⁸⁵ *Ibid.*, p.284.

⁸⁶ L'AASCU évoquait le problème des ETP dans un document récent: AASCU, *Facing Change: Building the Faculty of the Future*, AASCU, 1999, 52p. Ce document fut d'ailleurs aussitôt critiqué par l'AAUP: voir «Comments by the AAUP on "Facing Change: Building the Faculty of the Future," A Report Issued by the AASCU», 12 janvier 1999, 3p.

⁸⁷ ERIC Clearinghouse on Higher Education, «Part-Time and Adjunct Faculty»: <http://www.eric.org/library/crib/parttime.html>; Selon Gappa et Leslie, les unités de négociations séparées pour les ETP seront cependant de plus en plus fréquentes dans l'avenir: *The Invisible Faculty: Improving...*, p.83. De façon générale, les relations entre professeurs et ETP apparaissent nettement moins conflictuelles aux États-Unis qu'au Québec.

⁸⁸ Pierre Dandurand, «Un corps professionnel renouvelé: les professeurs des universités québécoises francophones entre 1959 et 1976», *La revue canadienne d'enseignement supérieur*, Vol. XIX, n°1, 1989, p.67.

⁸⁹ Marie-Claire Chouinard, «De la marginalité à l'intégration: petite histoire d'une reconnaissance», *SCCUQ-NEGO*, Vol. 1, n°6, octobre 1990, p.14.

⁹⁰ À l'UQAM, le Regroupement des chargés de cours, précurseur du syndicat actuel, fut fondé fin 1976. Voir aussi Henri Goulet, *Histoire du Syndicat des chargé-e-s de cours de l'Université de Montréal, 1978-1998*, Collection «Études et documents» RCHTQ, n°10, 1998, 144p. À noter que le mouvement de syndicalisation des chargés de cours toucha très diversement les différentes institutions québécoises: encore aujourd'hui, tous les chargés de cours ne sont pas syndiqués.

de pionnier au Québec, les revendications vont porter à la fois sur une amélioration des conditions de travail (mesures contre la précarité, salaires, bénéfices marginaux, accès aux locaux, aux services et aux matériels...) et sur une reconnaissance de leur rôle dans l'institution⁹¹. À partir de 1981, le SCCUQ obtint pour ses membres des postes d'observateurs au Conseil d'administration, à la Commission des études, dans les départements et les modules, premières mesures vers la mise en place, au terme d'une lutte particulièrement acrimonieuse, d'un «Comité de liaison institutionnel» en 1990, sorte d'instance responsable de la coordination des expériences de concertation entre chargés de cours et professeurs dans les départements⁹². Ce qu'il est convenu aujourd'hui d'appeler «l'intégration pédagogique» – processus visant à permettre une meilleure implication des chargés de cours dans l'enseignement, «dans une perspective de complémentarité et de collaboration» avec les professeurs⁹³ – fut également mis en œuvre sous des formes plus ou moins semblables dans d'autres établissements québécois, non sans décalage cependant⁹⁴.

À l'origine, les revendications des chargés de cours québécois étaient, exception faite de la permanence à temps partiel, relativement similaires aux recommandations des organisations américaines en faveur de l'intégration des ETP, telles celles exprimées en 1981 par l'AAUP. Dans le courant des années 1980, toutefois, un virage commence à être perceptible.

Dans le cas de l'UQAM, encore une fois à l'avant-scène, une rupture s'observe en 1983 sur la question de l'accession à la carrière professorale. Cette année-là en effet, selon Marie-Claire Chouinard, «l'attitude corporatiste»⁹⁵ du syndicat des professeurs (le SPUQ) et la crise économique qui sévissait alors allaient «mettre fin à l'espoir» de bon nombre de chargés de cours d'accéder au professorat. Dans ce contexte, pour les chargés de cours de l'UQAM, une réorientation «stratégique» s'imposait: l'accession au corps professoral apparaissant impossible, la consolidation et le développement d'un nouveau statut d'emploi pour les chargés de cours devenait la première préoccupation du SCCUQ⁹⁶.

⁹¹ Marie-Claire Chouinard, «De la marginalité...», p.14.

⁹² Denis Aubin et Jean-François Beaudet, «Profession: chargé de cours. Mémoire présenté par le syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) dans le cadre des États généraux sur l'éducation», *SCCUQ-NEGO*, vol.6, n°3, automne 1995, p.23. Le Comité de liaison institutionnel dispose actuellement d'un budget annuel de 300 000 dollars: *Convention collective intervenue entre l'Université du Québec à Montréal et le Syndicat des chargé-e-s de cours de l'Université du Québec à Montréal (CSN)*, période du 29 avril 1996 au 1er janvier 2000, p.49.

⁹³ Comité universitaire d'intégration pédagogique, *Bilan de l'implantation, programme d'intégration pédagogique des chargés de cours à l'Université de Montréal*, septembre 1998, p.2.

⁹⁴ Voir, entre autres: Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi (CSN), *Intégration des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi*, Chicoutimi, 18 juin 1996; SCCCUL, *L'intégration des chargées et chargés de cours à l'Université Laval, Bilan et perspectives*, novembre 1996.

⁹⁵ L'épisode fait référence à une clause d'ouverture automatique de postes - négociée en 1977, mais jamais appliquée par l'université - destinée à réduire le pourcentage de cours donnés par les chargés de cours. Le SPUQ renonça à cette clause, lors des négociations de sa convention collective en 1983: «Historique du SPUQ», 1975-1977 et 1982-1983: <http://www.unites.uqam.ca/spuq/generalites/histoire/titre-04.html>; voir aussi Louis Gill, «Vingt-cinq années de syndicalisme universitaire 1971-1996, Quelques points de repères de l'histoire du SPUQ», in G. Leroux et A. Vidricaire, *Vingt-cinq ans de syndicalisme universitaire, Éléments d'histoire et enjeux actuels*, SPUQ, Analyses et discussions, Cahier n°5, hiver 1996, pp.44-45.

⁹⁶ Marie-Claire Chouinard, «De la marginalité...», p.15.

La portée de cet incident local ne doit pas être surestimée, mais il illustre, dans une atmosphère de confrontation de plus en plus évidente avec le corps professoral, les débuts d'un certain glissement dans les objectifs de la grande majorité des chargés de cours québécois, représentés par la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN). De fait, il est déjà clair lors de la *Réplique à l'Avis du Conseil des universités* par la FNEEQ en 1989, que l'intégration des chargés de cours doit être une réponse à «l'impossibilité [pour les institutions] d'embaucher massivement des professeur-e-s réguliers»⁹⁷.

Ce glissement des objectifs des chargés de cours va cependant se poursuivre: au-delà de «l'intégration pédagogique», la FNEEQ revendique maintenant une réorganisation du travail universitaire⁹⁸. D'après le Regroupement des chargés de cours de cette fédération (qui regroupe également plusieurs syndicats de professeurs de cégep), la solution à certains problèmes qui minent actuellement les universités (le taux de décrochage élevé, les faibles taux de diplomation, et les autres problèmes liés, selon certains, à un manque de disponibilité des professeurs au premier cycle...) passe par un «enrichissement» et une «diversification»⁹⁹ des tâches des chargés de cours afin que cette dernière comprenne, entre autres, l'accueil, l'orientation et l'encadrement des étudiants. Pour la FNEEQ, les chargés de cours pourraient, spécialement au premier cycle, assurer certaines tâches que les professeurs ne peuvent, semble-t-il, assumer seuls, notamment en matière d'encadrement pédagogique. Sa situation stabilisée par des contrats annuels, le chargé de cours deviendrait un véritable enseignant de premier cycle dont le rôle serait assez proche de celui des professeurs, sauf en ce qui concerne la contribution à la recherche. Mais après tout, note la Fédération, «au premier cycle, le lien enseignement recherche n'a pas à atteindre le même niveau d'intensité qu'aux autres cycles»; de plus, ce lien «n'a pas besoin d'être incarné dans une seule et même personne»¹⁰⁰. À ce propos, notons que contrairement aux pratiques habituelles, la diversité des qualifications n'est pas reflétée dans les salaires des chargés de cours, qui reçoivent tous le même traitement pour une charge donnée.

Ce projet pour «un meilleur partage du travail»¹⁰¹ étant clairement énoncé, c'est avec assez peu de conviction que la question de l'accession au corps professoral est évoquée par la FNEEQ:

Malgré tout, l'accès à la carrière professorale demeure une revendication importante, même si les postes disponibles sont devenus rarissimes et que leur attribution est entièrement contrôlée par des assemblées départementales de professeur-e-s jalouses de leur autonomie¹⁰².

⁹⁷ Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec, *Réplique à l'Avis du Conseil des universités sur les chargé-e-s de cours dans les universités québécoises*, FNEEQ-CSN, 1990, p.7.

⁹⁸ FNEEQ-CSN, *L'université au service de la formation. Contribution à l'élaboration d'une politique des universités*, 6 février 1998, p.5.

⁹⁹ Laval Rioux, «La consultation ministérielle et le sort des universités», *FNEEQ-Actualité*, Vol.11, n°3, avril 1999, p.1.

¹⁰⁰ FNEEQ-CSN, *L'université au service...*, p.6.

¹⁰¹ D. Aubin et J.F. Beaudet, «Profession: chargée...», p.24.

¹⁰² FNEEQ, «L'avenir des universités, un débat nécessaire», 1999, p.12: <http://www.fneeq.qc.ca/dossiers/texdossiers.htm>

De toute évidence, la position des chargés de cours est, en partie, déterminée par une extrême méfiance à l'égard du corps professoral¹⁰³: les professeurs sont perçus comme peu sensibles aux problèmes des chargés de cours, voire responsables de leur situation, et la diversification des tâches proposée par la FNEEQ représente une «des voies alternatives de revendication à l'égard de la précarité»¹⁰⁴. Par ailleurs, la position minoritaire des détenteurs de doctorat (15%) peut aussi contribuer à faire comprendre le discours officiel des syndicats de chargés de cours, qui revendiquent l'accès à un statut particulier d'enseignant de premier cycle sans tâche de recherche plutôt qu'à une impossible intégration au corps professoral.

Pour les syndicats de professeurs regroupés au sein de la FQPPU, cette réorganisation du travail universitaire est tout simplement inacceptable:

L'intégration pédagogique, dont la fonction devrait être de servir de «point d'appui pour (...) réclamer plus de postes réguliers et plus d'accès à ces postes», a été détournée des buts qui lui étaient assignés: pour les porte-parole des professeurs, l'intégration est une revendication légitime des chargés de cours mais elle doit rester d'abord un moyen de réduire les emplois précaires dans l'enseignement supérieur.

Le nouveau statut des chargés de cours proposé par la FNEEQ menacerait, de plus, de «casser la relation organique entre l'enseignement et la recherche à tous les cycles d'étude dans l'ensemble des établissements universitaires». Selon la FQPPU, l'enseignement et la recherche (et les services à la collectivité) constituent des composantes indissociables de la mission universitaire et toute scission va à l'encontre du projet même de l'université¹⁰⁵.

Au reste, souligne la fédération des professeurs, la proposition de la FNEEQ ne règle pas les problèmes les plus importants: l'effet déqualifiant de la fonction de chargés de cours n'est pas corrigé par la «diversification de la tâche» et, comme l'ancien, le nouveau statut des chargés de cours va s'avérer un «piège» dont il sera difficile de sortir. De plus, le nouveau statut est incompatible avec l'idée de liberté académique qui seule peut garantir l'indépendance de l'enseignant universitaire.

En fait, affirme la FQPPU, le Regroupement des chargés de cours est en train de faire le jeu des promoteurs de «l'Université entrepreneuriale et productiviste» qui «considèrent comme une intolérable "rigidité" l'existence d'un corps professoral régulier» et qui

¹⁰³ Cette méfiance, également perceptible dans l'analyse de Rajagopal et Lin («Hidden careerists...», p.263.), semble une caractéristique du débat sur les ETP au Canada.

¹⁰⁴ FNEEQ, «L'avenir des universités...», p.12

¹⁰⁵ FQPPU, *Le phénomène de la précarité et la question des chargés de cours à l'Université. Position de la Fédération québécoise*, 2 octobre 1998, p.19.

espèrent développer des établissements où seraient prodigués des cours standardisés, dans des conditions très flexibles et avec des coûts d'opération minimum¹⁰⁶.

Pour les syndicats de professeurs, l'utilisation massive des chargés de cours dans les universités est d'abord la responsabilité des gouvernements qui ont régulièrement coupé les budgets de l'enseignement supérieur depuis dix ans, réduisant le nombre de professeurs et créant une pression à l'embauche de personnels précaires. C'est donc surtout à ce niveau que les actions doivent porter et dans ce sens la FQPPU met de l'avant quatre propositions¹⁰⁷:

1. organisation, avec le reste de la communauté universitaire, d'une campagne auprès de l'opinion publique pour obtenir du gouvernement le financement de nouveaux postes de professeurs;
2. adoption, dans chaque établissement, d'un plan de renouvellement du corps professoral, assorti de mécanismes de priorité à l'embauche pour les chargés de cours susceptibles de se destiner à la carrière professorale;
3. mise en œuvre, dans chaque établissement, d'un plan de réduction du nombre de chargés de cours et instauration de normes fixant les taux maximums d'utilisation de l'enseignement à temps partiel, analogues à celles établies par l'AAUP¹⁰⁸;
4. Mise à jour de l'étude réalisée par le Conseil des universités en 1989.

Si la position de la FQPPU sur la question de l'enseignement à temps partiel partage de nombreux points communs avec celle des associations de professeurs aux États-Unis, elle en partage aussi les faiblesses. Depuis plus de vingt ans, les appels et les diverses «recommandations» des organisations américaines n'ont guère réussi à endiguer la montée des ETP: les plafonds d'utilisation de l'enseignement à temps partiel édictées par l'AAUP au début des années 1990, par exemple, semblent assez peu suivies aux États-Unis et, à moins d'incorporer ces limites dans les conventions collectives (et de les faire respecter), les normes de la FQPPU connaîtront vraisemblablement le même sort. Dans ce sens, les syndicats de chargés de cours resteront, pour l'instant, sans doute assez méfiants face aux initiatives de la fédération des professeurs, d'autant plus que les propositions de la FQPPU ne visent, de toute évidence, que les chargés de cours qui détiennent un doctorat ou sont en voie de l'obtenir (les seuls qui, dans un marché saturé, peuvent espérer un poste de professeur), les autres étant, à toute fin pratique, disqualifiés.

La question demeure toutefois complexe et d'autres facteurs, notamment démographiques, pourraient intervenir. De fait, les cohortes de professeurs engagés autour de la jonction des années 1960 et 1970 – un groupe numériquement important –

¹⁰⁶ *Ibid.*, p.18. Cette «Université entrepreneuriale» fait référence, entre autres, à des expériences comme l'Université de Phoenix dont la totalité du personnel enseignant est à temps partiel et non-permanent: qualifiée de «McEducation» par ses détracteurs, elle connaît une forte croissance en multipliant les campus à travers les États-Unis: K.H. Hammonds et al., «The New University. A tough market is reshaping colleges», *BusinessWeek*, 22 décembre 1997, <http://www.businessweek.com/1997/51/b3558139.htm> Voir aussi Cary Nelson, «The War Against the Faculty», *The Chronicle of Higher Education*, 16 avril 1999, p.B4.

¹⁰⁷ *Ibid.*, pp.22-23.

¹⁰⁸ Voir note n°59.

ont commencé à prendre leur retraite et l'impact de cet effet de génération, difficile à apprécier pour l'instant, devrait être pris en compte.

Il reste que le plan d'action de la FQPPU repose essentiellement sur le premier point pour ses ressources et sur le quatrième pour son orientation: le succès de la «vaste campagne», auprès d'une opinion publique déjà activement sollicitée par d'autres groupes d'intérêts, déterminera en grande partie la mise en œuvre des propositions qui la suivent¹⁰⁹. À cet égard, notons au passage que le récent Énoncé de politique à l'égard des universités rendu public par le ministre de l'Éducation en octobre 1999 laisse effectivement entrevoir un réinvestissement en enseignement supérieur, et note également l'importance d'«assurer le renouvellement, le recrutement et la rétention d'un corps professoral de haute qualité»¹¹⁰. Quant aux chargés de cours, le document note simplement que leur présence «apporte flexibilité à l'offre de cours et constitue un apport d'expertise ponctuelle important»¹¹¹. Quant à la mise à jour de l'étude du Conseil des universités, elle apparaît indispensable: des informations précises sur les chargés de cours sont un préalable à toute action efficace.

Peut-être parce que «les systèmes sont peu enclins à révéler l'ampleur du phénomène», comme l'affirme la FQPPU, ou parce que les institutions manquent de moyens pour mettre en place une collecte de données efficace, il est encore généralement difficile d'obtenir des données détaillées sur l'enseignement à temps partiel au Québec.

LES DONNÉES DISPONIBLES AUX ÉTATS-UNIS ET AU CANADA

Le flou qui entoure les chargés de cours au Québec n'a rien d'exceptionnel et la plupart des études nord-américaines déjà citées mentionnent, de manière récurrente, les lacunes des statistiques sur les ETP.

Dans le cas des États-Unis, même des données très générales – comme le nombre global d'ETP dans les institutions d'enseignement supérieur – ne sont pas toujours disponibles et les statistiques avancées dans les éditions les plus récentes du *Digest of Education Statistics* du NCES (1996, 1997) datent de 1992¹¹². Ces chiffres du NCES confirment une forte augmentation du nombre des ETP depuis le début des années 1970, mais ils établissent aussi un fait peu reconnu: la proportion d'enseignants à temps partiel dans les institutions américaines à la fin des années 1950 était relativement élevée et, après avoir chuté jusqu'en 1969, ce pourcentage n'a graduellement retrouvé son niveau de 1959-1960 qu'assez récemment, entre 1985 et 1990 (tableau 2). De toute évidence, la place importante des ETP dans l'enseignement supérieur aux États-Unis n'est pas une situation sans précédent et l'on peut sans doute faire l'hypothèse que des fluctuations importantes

¹⁰⁹ Cette campagne pour, notamment, l'ouverture de 1 500 postes de professeurs, a déjà conduit, par exemple, à une action commune avec la Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ) au printemps 1999. Voir aussi l'organe de la FQPPU, le journal *Université* (Vol.8, no.1, mars 1999, pp.4-5).

¹¹⁰ Ministère de l'Éducation du Québec, *Énoncé de politique à l'égard des universités*, Octobre 1999, p. 18.

¹¹¹ *Ibid.*, p. 16.

¹¹² C'est également le cas pour 1998: voir NCES, *Conditions of Education*, 1998.

commencent à apparaître dans ce domaine avec l'arrivée des bénéficiaires du «G.I. Bill» dans les institutions après la guerre.

Tableau 2
Nombre d'enseignants et proportion d'ETP («Instructor or above») dans les institutions d'enseignement supérieur aux Etats-Unis, 1960-1998 (chiffres en milliers)

	Total	Nombre de prof.	Nombre d'ETP	Pourcentage
1960	236	154	82	34,7%
1964	307	212	95	30,9%
1969	450	350	100	22,2%
1974	527	389	138	26,1%
1979	657	451	206	31,3%
1984	702	477	225	30,0%
1986	663	453	210	31,6%
1992	905	528	377	41,6%

Sources : National Center for Education Statistics, *The Digest of Education Statistics 1983-84*, Washington, US Government Printing Office, 1984, p.78; NCES, *The Digest of Education Statistics 1996*, tableau 226 : <http://nces.ed.gov/pubs98/condition98/c9860a01.html>

Au Canada, Rajagopal l'a déjà noté, les informations disponibles sur les ETP sont rares (tableau 3). Des démarches ont été entreprises auprès de Statistiques Canada notamment par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) pour que des données soient compilées régulièrement sur les ETP et des chiffres devraient être publiés prochainement. Les estimations les plus récentes de l'ACPPU situent le nombre d'ETP au Canada à environ 25 000.

Tableau 3
Nombre d'enseignants et proportion d'ETP dans les universités canadiennes, 1990-1997

	Total	Nombre de prof.	Nombre d'ETP	Pourcentage
1990-1991 ^a	62 621	37 321	25 300	40,4%
1991-1992	61 844	38 644	23 200	37,5%
1992-1993	–	37 266	–	–
1993-1994	–	36 957	–	–
1994-1995	–	36 361	–	–
1995-1996	–	36 007	–	–
1996-1997	–	34 613	–	–

Sources : Statistiques Canada, *Le Canada en statistiques – Enseignants à temps plein*, (http://statcan.ca/francais/Pgdb/People/Education/educ22c_f.htm) ; a: chiffres de l'Association canadienne des professeurs d'université, 1991, cités dans C. Cumming Speirs et al., «Off the track : A profile of non-tenure track faculty at McGill University», *The Canadian Journal of Higher Education*, Vol.XXVIII, no.2,3, 1998, p.7. –: chiffres non disponibles.

LES DONNÉES DISPONIBLES AU QUÉBEC

État général des données et sources disponibles

À l'instar des chercheurs ayant traité de la question avant nous, nous sommes forcés de constater et de déplorer la pauvreté des données institutionnelles sur les chargés de cours. Certains facteurs institutionnels, la syndicalisation en tête, semblent toutefois avoir favorisé dans certaines universités l'instauration d'un système d'information développé sur les personnels chargés de cours. Même cependant dans les établissements où il est

possible d'obtenir des données relativement précises, un grand nombre d'informations restent introuvables: la répartition des chargés de cours par département ou par faculté, leur degré de scolarisation, etc.

Les données que nous présentons dans cette section sont extraites de différentes sources, à l'exception de celles de l'année académique 1987-88, qui ont été tirées de l'enquête du Conseil des universités sur les chargés de cours.

Il va sans dire que la rareté des données statistiques de base sur les chargés de cours nuit considérablement à l'étude approfondie et raisonnée de ce phénomène pourtant structurant du milieu universitaire.

Combien y a-t-il de chargés de cours au Québec?

On peut comptabiliser le nombre de chargés de cours de deux manières, soit en ne considérant que les individus ayant effectivement enseigné au cours d'une année académique donnée, soit en tenant compte de tous ceux et celles qui sont en lien d'emploi avec l'institution et dont le nom figure sur la liste de rappel, mais qui n'enseignent pas pour l'instant. Pour les fins de notre analyse, seuls les chargés de cours ayant enseigné pendant une année donnée seront considérés.

Le tableau 4 permet d'estimer, dans la mesure où les données sont disponibles, le nombre de chargés de cours actifs dans chaque établissement universitaire et pour chaque année depuis l'enquête du Conseil des universités.

Tableau 4
Évolution du nombre de chargés de cours dans les universités québécoises, 1987-88 à 1997-98

	87-88	88-89	89-90	90-91	91-92	92-93	93-94	94-95	95-96	96-97	97-98
Bishop's	60					108					47 ¹
Concordia	1277						1078				958 ²
ENAP											60
ETS											156
HEC	251							329	359	386	411
Laval	1044						920			824	692 ³
McGill	785						328 ⁴				501 ⁵
Montréal	1421					1390					1174 ⁶
Polytechnique	242									388	368
Sherbrooke	1100						963			1089 ⁷	1248 ⁷
UQAC	250	339	256	277	293	261	303	250	251	255	334
UQAH	220	279	241	302	285	274	272	251	271	207	289
UQAM	1365			1505	1579	1608	1515	1476	1348	1280	1257
UQAR	277	255	260	284	255	264	261	249	205	187	183
UQAT	134	126	166	109	123	125	113	172	143	164	171
UQTR	501	477	458	462	453	497	518	570	557	570	570

Les données sont tirées des sources suivantes:

Année 1987-88: Conseil des universités

Autres données:

Données en caractères réguliers: Bureau de la recherche institutionnelle, Université du Québec, sauf indication contraire.

Données en caractères **gras**: SYSPER de Statistiques Canada, fournies par la CRÉPUQ.

Données en *italique*: Données recueillies auprès des services des ressources humaines des universités

Données en **gris**: Données syndicales fournies par la FNEEQ-CSN. Ces données étant disponibles par année civile, nous avons utilisé la première année comme référence.

¹ Automne 1998.

² Rapport annuel du recteur de l'Université Concordia 1997-98. Disponible en ligne :

<http://pr.concordia.ca/publications/RRWS/glance.profile.html>

³ Les données du SCCUL, transmises par la FNEEQ-CSN, indiquent 741 chargés de cours pour l'année 1997.

⁴ Donnée tirée de l'enquête du MAUT (1996), p. 12, par l'addition de la catégorie "Lecturers" à "Other Teaching", en juin 1993.

⁵ Données au 30 novembre tirées du document *Classification Statistics at McGill* disponible sur le site web du département des ressources humaines de l'Université: http://vm1.mcgill.ca/ad79/http/hr_count.htm et additionnent les employés des catégories suivantes pour fins de comparaisons avec les autres universités: Visiting Professor, Assistant Prof. Spec. Cat., Adjunct Professor, Visiting Scholar, Faculty Lecturer et Course Lecturer. Les employés à temps plein et partiel de ces catégories ont été comptabilisés. Cette figure (501), représentative de l'automne 1998, diffère radicalement des données de SYSPER, où sont plutôt déclarés 76 enseignants à temps partiel pour l'année 1997-98. Voir section sur McGill.

⁶ Rapport annuel 1997-98 de l'Université de Montréal: <http://www.secgen.umontreal.ca/pdf/RA.pdf>

⁷ Rapport annuel, Université de Sherbrooke, 1997-98.

Il est impossible de dégager des tendances univoques sur la base de données aussi partielles, sauf pour le réseau UQ, qui fournit pour chaque session depuis 1985-86 un portrait annuel détaillé de ses chargés de cours. Si à l'Université de Sherbrooke et aux HEC, le nombre absolu d'enseignants chargés de cours a augmenté, c'est la situation contraire qui prévaut à l'Université de Montréal et à l'UQAM. L'UQAR présente elle aussi une baisse, tandis que le nombre de chargés de cours fluctue chaque année dans les autres constituantes régionales de l'UQ.

Il est intéressant de noter que les données pour quelques universités varient de manière surprenante d'une année à l'autre. Souvent, deux sources différentes, pour une même année, publient deux chiffres très différents. Ces variations peuvent être l'effet d'une variation effective du nombre de chargés de cours, mais peut-être aussi de l'application de définitions variées de ce qu'est un chargé de cours, ce qui est surtout le fait des universités où ce type de personnel n'est pas syndiqué.

La situation particulière de McGill

L'Université McGill offre un portrait assez différent de celui des autres universités québécoises. Non seulement ses enseignants, qu'ils soient à temps plein ou partiel, permanents, réguliers ou temporaires, ne sont pas syndiqués¹¹³, mais son corps professoral, à l'instar de celui d'un nombre croissant d'universités américaines, compte plusieurs enseignants-chercheurs qui ne sont ni permanents, ni en voie de le devenir (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas sur la *tenure track*). Les conditions de travail de ces professeurs sont régies par des contrats à terme¹¹⁴.

Fait à noter, c'est dans la catégorie *assistant professor*, soit à l'entrée de la hiérarchie professorale, que se trouve le plus grand nombre de ces professeurs non-traditionnels, ce qui permet de croire qu'il s'agirait d'un phénomène en expansion à McGill, voire d'une stratégie d'assouplissement des conditions d'embauche du corps professoral. Nous ne disposons cependant pas de données longitudinales qui pourraient nous éclairer à ce sujet.

Tableau 5
Les professeurs à l'Université McGill, automne 1998

Titre	«Tenure track»	%	«Non-tenure Track»	%	Total
<i>Professor</i>	467	95%	24	5%	491
<i>Associate Professor</i>	518	93%	41	7%	559
<i>Assistant Professor</i>	149	61%	94	38%	243
TOTAL	1134	88%	159	12%	1293

Source: *Classification Statistics at McGill* disponible sur le site web du département des ressources humaines de l'Université: http://vm1.mcgill.ca/ad79/http/hr_count.htm. Les données comprennent seulement les employés à temps plein et partiel, ceux pour lesquels le statut d'emploi était non-disponible n'ayant pas été considérés.

L'université n'en compte pas moins une importante classe enseignante non-professorale dont plusieurs individus seraient appelés «chargés de cours» dans une autre université. Ces employés, qui travaillent à McGill à temps plein (28%) ou partiel (72%) se séparent en plusieurs catégories. Les *Faculty Lecturers* et les *Course Lecturers* sont sans doute les catégories qui se rapprochent le plus du chargé de cours «suppléant», tandis que la politique de gestion du personnel académique de McGill indique que c'est du côté des *Adjunct Professors* qu'il faut chercher les «experts» :

7.7 An adjunct professor shall be a person who participates in the teaching or research activities of the University part-time, but who is primarily employed by an institution, government, industry or professional partnership.¹¹⁵

Les autres personnels de ce groupe ne sont pas éligibles à la permanence, tout comme les professeurs non-permanents (et non en voie de le devenir) dont nous avons discuté précédemment. Dans certaines conditions, ces «chargés de cours» peuvent tout de même bénéficier d'un contrat de durée illimitée qui leur procure certains avantages.

¹¹³ La McGill Association of University Teachers (MAUT) est une association de professeurs et non un syndicat.

¹¹⁴ Plusieurs projets, dont *New Pathways*, financé par l'*American Association for Higher Education* et le *Pew Charitable Trust*, sous la gouverne du professeur d'éducation de Harvard Richard Chait, visent l'exploration de nouvelles formes de gestion du corps enseignant dans les universités, notamment le remplacement de la permanence (*tenure*).

¹¹⁵ Handbook of Regulations and Policies for Academic Staff. Disponible sur le site web de l'Université McGill : <http://www.mcgill.ca/Secretariat/Academic/index.html>

Tableau 6
Les enseignants non-permanents à l'Université McGill, automne 1998

Titre	Temps plein	Temps partiel	Total
<i>Visiting Professor</i>	17	5	22
<i>Assistant Prof. Spec. Cat.</i>	39	0	39
<i>Adjunct Professor</i>	2	50	52
<i>Visiting Scholar</i>	8	2	10
<i>Faculty Lecturer</i>	74	138	212
<i>Course Lecturer</i>	0	166	166
TOTAL	140	361	501

Source: *Classification Statistics at McGill* disponible sur le site web du département des ressources humaines de l'Université: http://vm1.mcgill.ca/ad79/http/hr_count.htm.

Le partage des charges de cours

La rareté de données institutionnelles permet difficilement d'évaluer le partage exact des charges de cours entre les professeurs réguliers et les chargés de cours. Les seules données longitudinales dont nous disposons étant celles du réseau UQ, nous fonderons sur elles notre analyse.

Tableau 6
La répartition des charges de cours aux trois cycles,
UQAM et Université du Québec, 1985-86 à 1997-98

	UQAM		Université du Québec	
	Professeurs	Chargés de cours	Professeurs	Chargés de cours
1985-86	45,6%	54,4%	46,7%	53,3%
1986-87	45,7%	54,3%	47,1%	52,9%
1987-88	46,8%	53,2%	48,1%	51,9%
1988-89	47,2%	52,8%	49,1%	51,0%
1989-90	47,8%	52,2%	49,8%	50,2%
1990-91	45,4%	54,6%	48,3%	51,7%
1991-92	43,4%	56,6%	47,2%	52,8%
1992-93	42,5%	57,5%	43,5%	52,7%
1993-94	43,0%	57,0%	43,3%	52,5%
1994-95	45,2%	54,8%	44,7%	51,6%
1995-96	46,4%	53,6%	49,1%	50,2%
1996-97	47,7%	52,3%	46,7%	49,8%
1997-98	47,8%	52,2%	45,0%	51,3%

Source: Vice-présidence à l'administration, Direction des ressources humaines et des relations de travail, Université du Québec. *Profil du chargé de cours de l'Université du Québec, Annexe*. Tableaux «Répartition de la charge d'enseignement», numéro variable selon les années. Les données des années 1985-86 à 1991-92 ont été publiées en un volume en 1994, et celles des années suivantes à la fin de chaque année académique.

Le tableau 6 montre que la répartition des charges de cours, tous cycles confondus, entre professeurs et chargés de cours depuis le milieu des années 1980 est relativement stable, malgré de légères fluctuations annuelles. Tant à l'UQAM que dans l'ensemble du réseau UQ, on remarque une légère tendance à la baisse depuis 1992-93, laquelle pourrait être attribuée à l'augmentation de la moyenne-cible, c'est-à-dire du nombre moyen d'étudiants par classe. Cette augmentation a pour effet de diminuer légèrement le nombre de cours offerts par session, et donc de diminuer le recours aux chargés de cours.

Les données que nous avons présentées concernent les trois cycles d'études; nous savons cependant que les chargés de cours sont principalement assignés à des cours de premier cycle, et donc qu'à ce niveau la proportion de chargés de cours enseignant est plus élevée de quelques points. À l'UQAM, en 1997-98, 52,2% des charges de cours étaient dispensées par des chargés de cours, tous cycles confondus. Au premier cycle, cette proportion grimpe plutôt à 60%.

La répartition moyenne des charges de cours entre professeurs réguliers et chargés de cours pour une université donnée masque cependant une répartition très inégale entre les disciplines. Malheureusement, seules deux institutions, l'UQAM et l'UQAR, ont été en mesure de nous fournir une distribution départementale des charges de cours.

À l'UQAM, c'est au département d'Études littéraires que l'on compte le plus grand nombre de charges d'enseignement dispensées par des chargés de cours, soit 79% des cours en 1997-98. Quatre autres départements font dispenser plus de 70% de leurs enseignements par des chargés de cours: Linguistique (77%), Sciences administratives (74%), Communication (72%) et Sexologie (71%)¹¹⁶. À l'inverse, cinq départements leur confient moins de 40% des cours. Il s'agit des départements de Mathématiques (39%), de Physique (38%), de Chimie (31%), de Sciences de la terre (29%) et d'Études urbaines et touristiques (27%).

Entre ces extrêmes, les autres départements se dispersent à peu près également autour de la moyenne institutionnelle au premier cycle qui indique que 40% des enseignements sont dispensés par des professeurs réguliers tandis que le 60% restant est confié à des chargés de cours. Par ailleurs, les moyennes par faculté confirment certaines tendances souvent citées: c'est dans la famille des Sciences qu'on trouve le moins de cours dispensés par des chargés de cours (44%) tandis que les autres facultés font appel à des chargés de cours dans 50 à 60% de leurs tâches. En Lettres cependant, même en excluant l'École de langues, on découvre que 76% des cours sont dispensés par des chargés de cours.

Les données qu'ont pu nous fournir l'UQAR nous portent à croire que la situation dans les universités régionales est peut-être différente de celle des centres urbains. Bien que le portrait des disciplines de l'éducation, des sciences, et des sciences humaines ressemble à celui de l'UQAM, il s'opère un renversement total en gestion et en économie, où 75% des cours sont dispensés par des professeurs. Du côté des Lettres, la présence des chargés de cours dans l'enseignement est elle aussi moins affirmée, sans que la différence soit aussi marquée.

Il est difficile de comparer les données recueillies par le Conseil des universités en 1987-1988¹¹⁷ aux données de l'UQAM afin de déterminer si cette dernière est représentative, sur le plan du partage différencié des tâches d'enseignement entre chargés de cours et professeurs, de l'ensemble des universités québécoises. En effet, tout porte à croire que

¹¹⁶ L'École de langues et l'École supérieure de mode font appel à des professeurs pour moins de 20% de leurs cours, mais ces deux unités bénéficient d'un statut particulier à l'UQAM et ne seront pas considérées dans notre analyse.

¹¹⁷ Op. Cit., p. 31.

les données du Conseil regroupent les charges d'enseignement des trois cycles, tandis que nos données départementales ne visent que le premier cycle, puisque c'est à cet ordre d'enseignement que se concentre la quasi-totalité des charges de cours dispensées par du personnel temporaire.

Le statut d'emploi

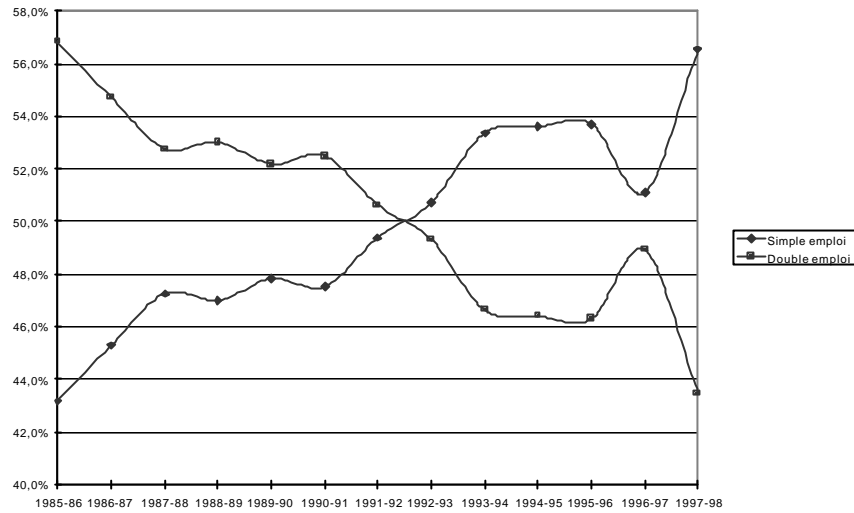
Plusieurs syndicats de chargés de cours ont revendiqué, à divers moments au cours des années 1980 et 1990, l'élimination du double emploi, c'est-à-dire la cessation des octrois de charges de cours à des individus occupant un emploi à temps complet à l'extérieur de l'université. Tout en reconnaissant que certains cours doivent être donnés par des professionnels issus du monde du travail et que cette forme de double emploi doit continuer d'exister dans la mesure où elle est encadrée par le système des «exigences de qualifications de l'enseignant» (EQE), le Regroupement des chargés de cours de la FNEEQ-CSN considérait que la précarité d'emploi qui touche certains chargés de cours serait un phénomène structurel. Ainsi, il ne faudrait pas, selon le Regroupement, permettre à des personnes ayant déjà des conditions d'emploi satisfaisantes (par exemple, un enseignant régulier au collégial) d'alourdir sa tâche en donnant un cours à l'université, au détriment d'employés plus précaires (les chargés de cours en simple emploi). La FNEEQ visait par ailleurs à «garantir aux personnes qui ne travaillent pas à temps complet ou sur une base régulière le droit aux bénéfices et avantages au prorata des heures travaillées»¹¹⁸. On souhaitait aussi «accorder une priorité à l'embauche des personnes qui ne vivent que de leur enseignement»¹¹⁹.

Cette revendication a été entendue dans plusieurs établissements et a donné lieu à l'instauration des clauses de «simple» et «double» emploi dans quelques universités, notamment dans le réseau UQ et à l'Université de Montréal. Ces clauses visent à donner la priorité à l'embauche des chargés de cours en simple emploi, c'est-à-dire des chargés de cours qui n'ont pas d'emploi à temps complet à l'extérieur de l'université. Les seules données longitudinales dont nous disposons à ce sujet concernant le réseau UQ et permettent de constater que la présence des chargés de cours en double emploi a effectivement diminué:

¹¹⁸ FNEEQ-CSN (1998). Énoncé de politique sur le partage du travail dans l'enseignement présenté par le Comité fédéral sur la précarité, p. 6.

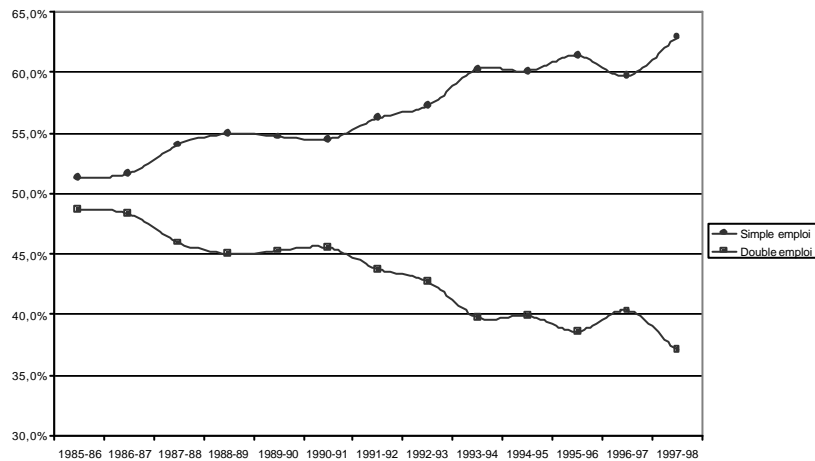
¹¹⁹ Ibid., p. 24.

Figure 1
Répartition des charges de cours selon le statut d'emploi,
Université du Québec, 1985-86 à 1997-98



Source: Vice-présidence à l'administration, Direction des ressources humaines et des relations de travail, Université du Québec. *Profil du chargé de cours de l'Université du Québec, Annexe.* Tableaux «Nombre de charges de cours dispensées par chargé de cours en fonction du statut d'emploi», numéro variable selon les années.

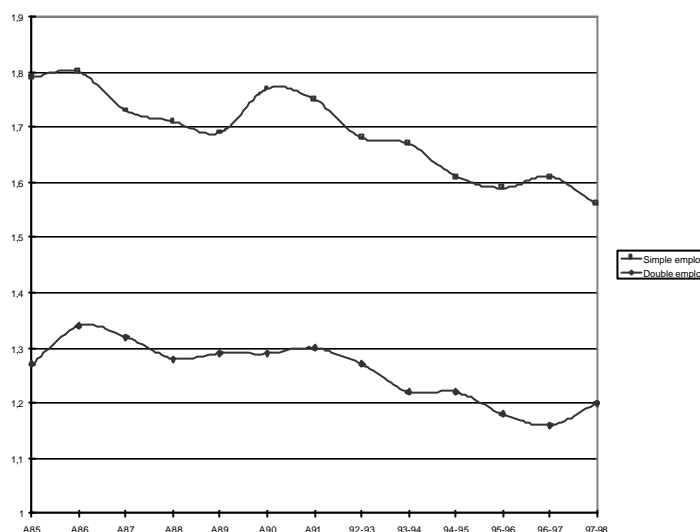
Figure 2
Répartition des charges de cours selon le statut d'emploi,
Université du Québec, 1985-86 à 1997-98



Source: Vice-présidence à l'administration, Direction des ressources humaines et des relations de travail, Université du Québec. *Profil du chargé de cours de l'Université du Québec, Annexe.* Tableaux «Statut d'emploi des chargés de cours», numéro variable selon les années. Les données pour les années antérieures à 1992-93 n'étant pas disponibles pour chaque année académique mais seulement pour chaque session, nous avons utilisé pour l'ensemble de la série les données des sessions d'automne.

Depuis l'année 1985-86, où 57% des cours dispensés par des chargés de cours étaient donnés par des personnes en situation de double emploi, cette proportion n'a cessé de chuter pour descendre sous 44% en 1997-98 (figure 1). On remarque aussi, à la figure 2, que les chargés de cours en double emploi se font graduellement plus rares dans les universités québécoises: plus de 10% d'entre eux ont été remplacés par des chargés de cours en simple emploi depuis dix ans, alors qu'en 1985-86 on comptait à peu près autant d'individus dans chacune des catégories.

Figure 3
Nombre moyen de charges de cours par chargé de cours selon le statut d'emploi,
Université du Québec, 1985-86 à 1997-98



Source: Source: Vice-présidence à l'administration, Direction des ressources humaines et des relations de travail, Université du Québec. *Profil du chargé de cours de l'Université du Québec, Annexe*. Tableaux «Statut d'emploi des chargés de cours», numéro variable selon les années. Les données pour les années antérieures à 1992-93 n'étant pas disponibles pour chaque année académique mais seulement pour chaque session, nous avons utilisé les données automnales pour les années 85-86 à 91-92 et annuelles pour 92-93 à 97-98.

Règle générale, cependant, l'ensemble des chargés de cours a tendance à donner de moins en moins de cours par année universitaire, bien que la situation des chargés de cours en simple emploi soit plus fluctuante que celle des chargés de cours en double emploi. Les premiers donnent également un plus grand nombre de cours par année (figure 3).

Sans bien sûr conclure définitivement que le chargé de cours « expert » est en voie de disparition depuis l'apparition des clauses de double emploi, on peut constater qu'il a de plus en plus tendance à être remplacé par des chargés de cours « suppléants », au sens où nous l'entendions plus tôt. Cette affirmation ne saurait cependant se passer de nuances, étant donné la diversité des situations individuelles et la multitude des statuts intermédiaires qui ne sont pas directement mesurés par les statistiques sur le statut d'emploi des chargés de cours. Il reste que seule une étude plus approfondie permettrait d'établir si la politique favorisant les chargés de cours en simple emploi a vraiment affecté la capacité des universités d'embaucher les experts dont elle croit avoir besoin pour certains cours.

La scolarisation

Parce que le doctorat (ou l'équivalent) constitue généralement une des conditions d'accession au statut professoral – et parce que la difficulté d'accéder au professorat est un des enjeux du débat concernant plusieurs chargés de cours – nous avons jugé important de nous attarder au niveau de scolarisation de ces enseignants à temps partiel.

L'ensemble des statistiques recueillies convergent vers un constat: de 10 à 15% des chargés de cours québécois détiennent un doctorat, tandis que la majorité d'entre eux détiennent une maîtrise. Ces chiffres varient peu d'une université à l'autre: en 1997-98, 14% des chargés de cours de l'UQAM et de l'UQTR détenaient un doctorat, contre 16% à l'UQAR et 17% à l'Université Laval²⁰. Ces valeurs étaient à peine plus élevées dans l'ensemble du réseau de l'Université du Québec. Les données récoltées par le biais du sondage du SCCUM pour l'année 1996 fixent à environ 16% le pourcentage de détenteurs de doctorat (excluant les doctorats professionnels de médecine, dentisterie et optométrie) au sein de ses membres. Au sein du corps professoral, cette proportion s'établirait à environ 80%, tandis qu'elle serait d'environ 9% à l'ordre collégial²¹.

Le tableau 7 nous permet par ailleurs de constater que la proportion de chargés de cours détenant un doctorat a cru au cours des dix dernières années, ce qui n'a pas de quoi surprendre. À l'Université du Québec en général comme à l'UQAM, cette proportion est passée de 10 à 14%. La proportion de chargés de cours détenant une maîtrise a par ailleurs cru de 43 à 48%.

Les taux agrégés de scolarisation au sein des personnels chargés de cours dissimulent cependant des distinctions selon le statut des employés (simple ou double emploi). En effet, et bien que la maîtrise soit le diplôme le plus souvent déclaré par les deux groupes (50% en simple emploi et 43% en double emploi), plus du quart des personnes en double emploi (27%) déclaraient en 1997-98 ne détenir qu'un baccalauréat, contre 21% des personnes en simple emploi. Au niveau du doctorat, cependant, les différences entre les deux groupes s'estompent.

Il ne faut cependant pas oublier que même dans le réseau UQ les données sur la scolarisation des chargés de cours ne sont que partielles. En effet, environ 15% des fiches d'employés chargés de cours à l'UQAM ne font pas état du dernier diplôme obtenu par le chargé de cours. Dans les autres établissements universitaires, si l'on en croit les données de SYSPER, la proportion d'inconnu varierait de 2% à 59% pour l'année 1997-98. Cela

¹²⁰ SYSPER (1999). Seuls les établissements où plus de 70% des fiches d'employé spécifiaient la scolarisation de l'employé ont été considérés. McGill, qui en vertu de ce tableau comporte 21% de détenteurs de doctorat, a également été exclue parce qu'ayant déclaré seulement 76 chargés de cours pour l'année 1997-98, une figure peu réaliste si l'on en croit nos autres sources de données.

¹²¹ Notamment: 75% dans le réseau de l'Université du Québec, 80% à l'UQAM et 81% à McGill. CREPUQ, *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises. Rapport de l'enquête sur le personnel enseignant, Années 1995-1996 et 1996-1997.*

étant dit, la cohérence générale des données permet d'avancer qu'environ 15% des chargés de cours sont détenteurs d'un doctorat.

Tableau 7
La scolarisation des chargés de cours, Université du Québec, 1985-86 à 1997-98

	Baccalauréat		Maîtrise		Doctorat	
	Simple emploi	Double emploi	Simple emploi	Double emploi	Simple emploi	Double emploi
1985-86	26,76%	36,48%	44,49%	43,33%	8,83%	11,45%
1986-87	28,05%	36,27%	46,07%	46,72%	8,91%	9,86%
1987-88	27,72%	35,97%	46,77%	47,23%	9,48%	10,34%
1988-89	28,04%	33,14%	43,18%	47,30%	7,15%	9,17%
1989-90	26,06%	34,90%	40,43%	43,60%	7,25%	9,82%
1990-91	26,44%	33,27%	43,30%	47,81%	8,85%	11,10%
1991-92	23,26%	32,43%	46,83%	48,22%	10,43%	10,90%
1992-93	22,49%	29,96%	47,61%	50,02%	11,36%	11,44%
1993-94	21,47%	31,04%	49,90%	50,04%	14,50%	11,35%
1994-95	21,13%	29,75%	53,76%	50,36%	13,95%	12,97%
1995-96	20,45%	31,91%	54,33%	43,92%	14,38%	15,32%
1996-97	19,93%	28,52%	56,63%	48,12%	13,55%	11,79%
1997-98	20,94%	30,64%	52,91%	46,23%	14,59%	14,16%

Source : Vice-présidence à l'administration, Université du Québec : *Profil du chargé de cours de l'Université du Québec*, années 1985-86 à 1997-98. Tableaux «Diplomation», numéro variable selon les années.

Comme l'indique le tableau 2, il y aurait actuellement environ 8000 chargés de cours actifs au Québec, dont environ 1200 détenteurs de doctorat (15%). Il n'est pas sans intérêt de noter que ce chiffre est à peu près de l'ordre de grandeur du nombre de professeurs ayant quitté le système universitaire entre 1994-95 et 1997-98¹²².

CONCLUSION

Ce survol de quelques aspects de la question de l'enseignement à temps partiel dans les universités a permis de mettre au jour plusieurs éléments importants.

Il est d'abord clair que l'augmentation du nombre d'enseignants à temps partiel dans les établissements d'enseignement supérieur est liée fondamentalement à la question de la relève professorale. C'est, en effet, pour faire face aux fluctuations, avérées ou anticipées, de leurs sources de financement et de leur clientèle étudiante que les universités ont pris l'habitude, depuis les années 1970, de recourir de plus en plus non à des professeurs, mais à des ETP, pour assurer les cours.

Si ces enseignants à temps partiel montrent des profils assez différents, les diverses typologies qui circulent depuis une vingtaine d'années se ramènent essentiellement – les acteurs eux-mêmes semblent en convenir maintenant – à une distinction entre les spécialistes issus des milieux professionnels (ceux que l'on a appelé ici les «experts») et des enseignants qui, d'abord pour des raisons de coûts, furent appelés à jouer le rôle de

¹²² Pratte, André, «1500 profs en moins, des experts ne sont pas remplacés», *La Presse*, 6 mars 1999, p. B9.

professeurs. Ces «suppléants», dont les conditions de travail peuvent être très précaires, sont au centre de ce qu'il est convenu d'appeler le «problème» des enseignants à temps partiel.

Ce problème a suscité, partout en Amérique du Nord, des analyses fort contrastées où les enjeux apparaissent souvent en filigrane dans les solutions proposées. Pour certains (en particuliers les associations ou les syndicats de professeurs), en effet, l'accroissement du nombre d'ETP dans les institutions est le symptôme de dysfonctionnements graves dans les mécanismes du renouvellement du corps professoral: les politiques des différents gouvernements et des établissements d'enseignement supérieur, affirme-t-on, représentent une lourde menace pour l'indépendance des professeurs (et leur nombre), en plus d'avoir des coûts important, notamment sur le plan humain. Dans cette optique, la solution du problème passe par l'ouverture de nouveaux postes de professeurs et la résorption, à terme, du groupe des «suppléants».

Pour d'autres, l'on assiste à l'émergence d'une nouvelle catégorie d'enseignants universitaires dans le cadre d'une mutation inéluctable de l'enseignement supérieur: les transformations de l'économie, assure-t-on, imposent de nouvelles approches et tout spécialement un personnel enseignant plus flexible, permettant aux institutions de suivre au plus près la demande de formation du public. La solution du problème passe ici par une revalorisation des conditions de travail des ETP et une consolidation de leur position dans les universités.

Au Québec, cette bipolarisation apparaît particulièrement prononcée: entre la fédération des syndicats de professeurs, la FQPPU, qui défend la première analyse, et celle des syndicats de chargés de cours, la FNEEQ, qui penche vers la deuxième, le débat fut toujours tendu, les parties s'accusant mutuellement de corporatisme. De plus, on l'a vu, la solution prônée par la FQPPU ne concernerait, à toute fin pratique, que la fraction des suppléants détenant, ou étant en voie d'obtenir, un doctorat: en effet, seul ces derniers ont quelque chance d'accéder au professorat. Dans ce contexte, où un pourcentage conséquent des chargés de cours serait écarté, un consensus apparaît peu probable et les enseignants à temps partiel au Québec pourraient choisir de consolider leur position actuelle plutôt que de revendiquer la création de postes de professeurs.

Il reste que d'autres facteurs, notamment démographiques, sont à prendre en considération et la vague de départs à la retraite des cohortes, numériquement importantes, de professeurs engagés à la fin des années 1960 et au début des années 1970, va probablement avoir un impact sur la situation des chargés de cours, lequel demeure difficile à mesure. À cet égard, le récent énoncé de politique à l'égard des universités du gouvernement québécois semble poindre en direction d'un renouvellement du corps professoral et non d'une consolidation des enseignants à temps partiel.

Comme ailleurs en Amérique du Nord, des informations précises sur les chargés de cours au Québec sont rarement disponibles et même des chiffres très généraux, comme le nombre total de chargés de cours dans la province, sont difficiles à trouver. Dans l'ensemble, notre étude semble montrer, sur la base des données du réseau de l'UQ, une

situation relativement stable depuis une dizaine d'années, avec une certaine tendance vers un accroissement du nombre de suppléants, résultat des pressions syndicales pour limiter le nombre de chargés de cours en situation de double emploi (que nous appelons experts). Si ces pressions répondent évidemment à des idéaux d'équité sociale tout à fait légitimes, elles pourraient aussi – la question mérite, en tout cas, d'être creusée – donner lieu à des effets pervers: les universités sont-elles en train de laisser écarter de l'enseignement universitaire des spécialistes reconnus dans leur domaine, au nom de leur situation d'emploi?

Sur le plan de la scolarisation, les tendances apparaissent également peu affirmées: tout au plus note-t-on une légère progression du nombre de chargés de cours titulaires de doctorat (autour de 15% maintenant). Dans ce contexte, il est possible d'évaluer à environ 1200 le nombre de chargés de cours (suppléants ou experts) susceptibles d'accéder à des fonctions professorales, soit un chiffre voisin de celui, souvent cité, du déficit actuel de professeurs dans les universités québécoises.

Quoiqu'il en soit, le besoin de données précises sur les chargés de cours au Québec est criant: il est extrêmement important que l'on sache où se concentrent les chargés de cours – tout spécialement les suppléants –, dans quels départements, dans quels domaines. Un effort soutenu s'impose donc pour mieux structurer la collecte d'informations précises dans ce domaine.

TABLES DES MATIÈRES DES REVUES DÉPOUILLÉES

Les tables des matières présentées ci-dessous sont sélectives, c'est-à-dire que nous n'avons retenu que les titres des articles nous apparaissant les plus pertinents dans le cadre de notre mandat de veille.

Change, The Magazine of Higher Learning

Volume 31, numéro 2, janvier 1999

Mitchell, Thomas N.	From Plato to the Internet	16
Ehrmann, Stephen C.	Asking the Hard Questions About Technology Use and Education	24
Schneider, Carol Geary Schoenberg, Robert	Habits Hard to Break: How Persistent Features of Campus Life Frustrate Curricular Reform	30
Irby, Alice J.	Postbaccalaureate Certificates: Higher Education's Growth Market	36
Baughman, James C. Goldman, Robert N.	College Rankings and Faculty Publications: Are They Related?	44
Green, Kenneth C.	When Wishes Come True: Colleges and the Convergence of Access, Lifelong Learning, and Technology	10

Volume 31, numéro 3, mai 1999

Nyquist, Jody D. Manning, Laura Woodford, Bettina	On the Road to Becoming a Professor: The Graduate Student Experience	18
Merisotis, Jamie P. Phipps, Ronald A.	What's the Difference?: Outcomes of Distance vs. Traditional Classroom-Based Learning	12

Volume 31, numéro 4, juillet 1999

Shulman, Lee S.	Taking Learning Seriously	10
Frances, Carol Pumerantz, Richard Caplan, James	Planning for Instructional Technology: What You Thought You Knew Could Lead You Astray	24

Volume 31, numéro 5, septembre 1999

Hutchings, Pat Shulman, Lee S.	The Scholarship of Teaching: New Elaborations, New Developments	10
Edwards, Richard	The Academic Department: How Does It Fit Into the University Reform Agenda?	16
Altbach, Philip G.	At Large: Student Power: Politics and Revolution	52

Education

Volume 119, numéro 3, printemps 1999

Ryan, Scott. E.	Comparing 21 st Century Job-Skills Acquisition With Self-Fulfillment For College Students	529
Liu, Elizabeth	An Application of Tinto's Model at a Computer Campus	537
Liu, Richard		
Hansman, Catherine A.	Implications of Students' World Views in Graduate Professional Preparation	551
Grand, Dale F.		
Canady, Kathlyn Y.	Integrating Technology Applications	427

Volume 119, numéro 4, été 1999

Parish, Thomas	The Essential Elements of Motivation for Students and Teachers	
Leitich, Keith A.	Sexual Harassment in Higher Education	688
Shantz, Doreen	Developing a Positive Relationship: The Most Significant Role of the Supervising Teacher	693
Brown, Milka		
Woodside, Brianne M.	The Effect of Student-Faculty Interaction on College Students' Academic Achievement and Self Concept	730
Wong, Eugene H.		
Wiest, Dudley J.		

Higher Education

Volume 37, numéro 1, janvier 1999

Vermetten, Yvonne J.	Consistency and Variability of Learning Strategies in Different University Courses	1
Lodewijks, Hans G.		
Vermunt, Jan D.		
Richardson, John T.E.	Approaches to Studying in Distance Education	23
Morgan, Alistair		
Woodley, Alan		
Trigwell, Keith	Relations Between Teachers' Approaches to Teaching and Students' Approaches to Learning	57
Prosser, Michael		
Waterhouse, Fiona		

Volume 37, numéro 2, mars 1999

Trowler, Paul	Organizational Socialization and Induction in Universities: Reconceptualizing Theory and Practice	177
Knight, Peter		

Volume 37, numéro 3, avril 1999

Kekale, Jouni	'Preferred' Patterns of Academic Leadership in Different Disciplinary (Sub)Cultures	217
Guri-Rosenblit, Sarah	The Agendas of Distance Teaching Universities: Moving from the Margins to the Center Stage of Higher Education	281

Volume 37, numéro 4, juin 1999

Levin, John S.	Missions and Structures: Bringing Clarity to Perception About Globalization and Higher Education in Canada	377
----------------	--	-----

La place des chargés de cours à l'université

Higher Education Policy

Volume 12, numéro 1, mars 1999

Aduol, F.W.O.	Establishing Teaching Staff Requirements for University Academic Programmes	101
---------------	---	-----

Volume 12, numéro 2, juin 1999

Galbraith, Peter L.	Systems Thinking: A Missing component in Higher Educational Planning?	141
Trow, Martin	Lifelong Learning Through the New Information Technologies	201

Volume 12, numéro 3, septembre 1999

Harman, Grant	Vouchers or 'student centered funding': the 1996-1998 Australian Review of Higher Education Financing and Policy	219
Reponen, tapio	Is Leadership Possible at Loosely Coupled Organization Such as Universities?	237
Newby, Peter	Culture and Quality in Higher Education	261

Higher Education Quarterly

Volume 53, numéro 2, avril 1999

Davies, Pat	Half Full, Not Half Empty: A Positive Look at Part-Time Higher Education	141
Becher, Tony	Universities and Mid-Career Professionals: The Policy Potential	156
Edwards, Richard	Higher Education: A Critical Business	
Hughes, Christina	Surviving the Academy: Feminist Perspectives	191

Journal of Higher Education

Volume 70, numéro 2, mars 1999

Knight, Jonathan	Faculty Conduct: An Empirical Study of Ethical Activism	188
Auster, Carol J.		
Jacobs, Jerry A.	Gender and Stratification of Colleges	161

Volume 70, numéro 3, mai 1999

Campbell, T. I. Daza	Faculty and Administrators' Attitudes Toward Potential Conflicts of Interest, Commitment, and Equity in University-Industry Relationships	309
Slaughter, Sheila		
Lueddeke, George R.	Toward a Constructivist Framework for Guiding Change and Innovation in Higher Education	235

Volume 70, numéro 5, septembre 1999 (numéro spécial, 70^e anniversaire)

Brink, William J.	Selecting Graduate Students	517
Hutchins, Robert M.	The Higher Learning in America	524
Beard, Charles A.	The Quest for Academic Power	572
Eells, Walter Crosby	Faculty Inbreeding	579
Cleveland, Austin Carl		
Orata, Pedro T.	The Problem Professor of Education	589

Liberal Education

Volume 85, numéro 1

Giles, James	Developing a Computer-Assisted Philosophy Course	46
Connolly, Frank	Information Technology: The Double-Edged Sword	50
Musil, Caryn McTighe	Educating for Global Citizenship	22

Volume 85, numéro 2

Astin, Alexander	Rethinking Academic Excellence	8
Ryan, Alan	Liberal Anxieties and Liberal Education: Academic Freedom	52

Minerva

Volume 37, numéro 1, printemps 1999

Cole, Stephen		
Phelan, Thomas J.	The Scientific Productivity of Nations	1
Kogan, Maurice	The Culture of Academe	63

Planning for Higher Education

Volume 27, numéro 3, printemps 1999

Luna, Andrew L.	Using a Matrix Model for Enrollment Management	19
Balch, Pamela	Part-Time Faculty Are Here to Stay	32
Rooney, Patrick M.		
Borden, Victor M.H.	How Much Does Instruction and Research Really Cost?	42
Thomas, Timothy J.		
Baker, Laurie	Academic, Administrative, Facilities, and Financial	63
Dauphinais, Paul R.	The Inevitable Interim	66

Research in Higher Education

Volume 40, numéro 1, février 1999

Toutkoushian, Robert K.	The Value of Cost Functions for Policymaking and Institutional Research	1
Li, Guihua		
Long, Shawna	Self-Perceived Gains in Critical Thinking and Communication Skills: Are There Disciplinary Differences?	43
Simpson, Mary Ellen		

Volume 40, numéro 2, avril 1999

Gander, James P.	Faculty Gender Effects on Academic Research and Teaching	171
Tsui, Lisa	Courses and Instruction Affecting Critical Thinking	185
Layne, Benjamin H.		
DeCristoforo, Joseph R.	Electronic Versus Traditional Student Ratings of Instruction	221
McGinty, Dixie		
Layzell, Daniel T.	Research and Practice — Linking Performance to Funding Outcomes at the State Level for Public Institutions of Higher Education: Past, Present and Future	233

La place des chargés de cours à l'université

Volume 40, numéro 3, juin 1999

Braunstein, Andrew McGrath, Michael Pescatrice, Donn	Measuring the Impact of Income and Financial Aid Offers on College Enrollment Decisions	247
Gander, James P.	Administrative Intensity and Institutional Control in Higher Education	309
Murtaugh, Paul A. Burns, Leslie D. Schuster, Jill	Predicting the Retention of University Students	355
Lease, Suzanne H.	Occupational Role Stressors, Coping, Support, and Hardiness as Predictors of Strain in Academic Faculty: An Emphasis on New and Female Faculty	285

Volume 40, numéro 4, août 1999

Allen, David	Desire to Finish College: An Empirical Link Between Motivation and Persistence	461
--------------	--	-----

Review of Higher Education

Volume 22, numéro 2, hiver 1999

Kuh, George D.	How Are We Doing? Tracking the Quality of the Undergraduate Experience, 1960s to the Present	99
Griswold, Carolyn P.	Political Turbulence and Policy Research: The National Commission on Student Financial Assistance	143

Revue canadienne d'enseignement supérieur

Volume XXIX, numéro 1, mois 1999

Zuo, Bing Ratsoy, Eugene W.	Student Participation in University Governance	1
Rees, Ruth	Power: An Example of Its Changing Nature	27
Andres, Lesley Krahn, Harvey	Youth Pathways in Articulated Postsecondary Systems: Enrolment and Completion Patterns of Urban Young Women and Men	47
Grayson, J. Paul.	Using Surveys to Measure 'Value Added' in Skills in Four Faculties	111
Fournier, Geneviève Jeanrie, Chantale Croteau, Line	Qualité de l'insertion professionnelle de nouveaux travailleurs et travailleuses diplômés: Examen d'un schéma exploratoire	143

Science & Public Policy

Volume 26, numéro 1, février 1999

Mahroum, Sami	Competing for the Highly Skilled: Europe in Perspective	17
Conceicao, Pedro Heitor, Manuel V.	On the Role of the University in the Knowledge Economy	37
Etzkowitz, Henry Gulbrandsen, Magnus	Public Entrepreneur: the Trajectory of United States Science, Technology and Industrial Policy	53

Volume 26, numéro 2, avril 1999

Mansell, Robin	Opportunities for Knowledge-Based Development: Capabilities,	91
Steinmueller, W. Edward	Infrastructure, Investment and Policy	
Wehn de Montalvo, Uta		
Tait, Joyce	Policy Approaches to Research and Development: Foresight,	101
Williams, Robin	Framework and Competitiveness	
Kneller, Robert	Intellectual Property Rights and University-Industry Technology	113
	Transfer in Japan	

Scientometrics

Volume 45, numéro 1, mai 1999

Coronini, R.	(France): From Individual Scientific Visibility to Collective	55
Mangematin, V.	Competencies: The Example of an Academic Department in the	
	Social Sciences	

Volume 45, numéro 2, juin 1999

Egghe, L.	An Explanation of the Relation Between the Fraction of	291
	Multinational Publications and the Fractional Score of a Country	

Volume 45, numéro 3, juillet 1999

Kneucker, R.F.	Evaluation in Management and Policy Making at European	355
	Level	
Bundschuh, E.		359
Lindqvist, O.V.	Quality Assessment and Structural Change in Universities	367
Nybom, T.		371
Pompidou, A.		379
Meyer, Verena	The Role of Advisory Bodies in Evaluation	381
Van Herringen, A.		387
Papon, P.	The Role of National Agencies in Evaluation	391
Seidel, H.		401
Fasella, P.M.	Interdependencies and Interactions Between Evaluation and	405
Tuppy, H.	Decision Making Processes	409
Meyer-Krahmer, F.	Quantitative Approaches — Strengths and Weaknesses	413
Van Raan, A.	Advanced Bibliometric Methods for the Evaluation of	417
	Universities	
Braun, T.	Bibliometric Indicators for the Evaluation of Universities —	425
	Intelligence from the Quantification of the Scientific Literature	
Skoie, H.	Bibliometrics — Some Warnings from the North	433
Sirilli, G.	Innovation Indicators in Science and Technology Evaluation	439
Westerheijden, D.F.	Innovation Indicators in Science and Technology Evaluation:	445
	Comments from a Higher Education Point of View	
Stromholm, S.	Peer Review — Experience at National and European Level	491
Rojo, J.M.		497
Krull, W.	Challenges to Output Measurement in Science and Technology	501
	Programme Evaluation	
Georghiou, L.		523
Praestgaard, E.	Meta-Evaluation: Evaluation of Evaluations	531
Horvat, M.		533
Fasella, P.M.		543
Viana-Baptista, J.		547
Bricall, J.	Universities — Engines of Innovation in the Information Society	551
Osborne, M.		557
Skalicky, P.		565
Kuklinski, A.	The European University in the Global Landscape of the 21 st	561
	Century	

Studies in Higher Education

Volume 24, numéro 1, 1999

Eljama, Melissa B.		
Stark, Joan S.	Intellectual Development: A Complex Teaching Goal	7
Sharp, Sally		
Kolitch, Elaine	Student Ratings of Instruction in the USA: Hidden Assumptions	27
Dean, Anne V.	and Missing Conceptions about 'Good' Teaching	
Breen, Rosanna	Academic Research and Student Motivation	75
Lindsay, Roger		
Pratt, John		
Jillier, Yvonne	Markets and Motivation in Part-Time Postgraduate Education	95
Mace, John		
Kember, David	Integrating Part-Time Study with Family, Work and Social Obligations	109

Volume 24, numéro 2, 1999

Cronin, Catherine	SET for the Future: Working Towards Inclusive Science,	165
Foster, Maureen	Engineering and Technology Curricula in Higher Education	
Lister, Elizabeth		

COLLECTION ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'État québécois et les universités

Acteurs et enjeux

Sous la direction de Paul Beaulieu et Denis Bertrand

COLLECTION
**Enseignement
supérieur**



Dans cet ouvrage, les auteurs définissent le système universitaire et s'efforcent d'identifier au sein de celui-ci les domaines d'intervention de l'État. Ils resituent les rapports de l'État et du monde universitaire au cours des trente dernières années en retraçant la place occupée par les politiques scientifiques et technologiques québécoises et canadiennes. Ils comparent les tendances des politiques publiques au Canada et aux États-Unis et les changements survenus dans les systèmes universitaires européens. Ils analysent, ensuite, la démocratisation et le financement des universités et évaluent le rôle des directions des établissements et de l'État dans la planification du réseau. Finalement, ils présentent une réflexion prospective sur un nouveau partenariat à établir entre l'État et le monde universitaire.

1999, ISBN 2-7605-1034-4, 290 pages, S-1034 25\$



Presses de l'Université du Québec

2875, boul. Laurier, Sainte-Foy (Québec) G1V 2M3
Téléphone : (418) 657-4399 • Télécopieur : (418) 657-2096
secretariat@puq.quebec.ca • www.puq.quebec.ca

BULLETIN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

DOSSIERS DES NUMÉROS PRÉCÉDENTS

No 1, nov. 1995	Les universités américaines sous la toise
No. 2, fév. 1996	Changements et résistances au changement dans les universités
No. 3, mai 1996	Mesurer la qualité de l'activité universitaire
No. 4, août 1996	De la formation à la recherche au marché du travail: enquête auprès des diplômés de L'INRS
Vol. 2, no. 1, nov. 1996	L'enseignement supérieur à l'ère de la numérisation
Vol. 2, no. 2, fév. 1997	Les NTIC dans le réseau universitaire québécois
Vol. 2, no. 3-4, mai-août 1997	La restructuration des universités
Vol. 3, no. 1, nov. 1997	L'image publique de la recherche universitaire
Vol. 3, no. 2-3, fév.-mai 1998	La restructuration des universités canadiennes
Vol. 4, no. 1, jan. 1999	Les universités face au palmarès Maclean's La mission des universités au Québec: retour sur les États généraux sur l'éducation
Vol. 4, no. 2, avril 1999	Les orientations et priorités des conseils subventionnaires Le financement de la recherche universitaire aux États-Unis et au Canada
Vol. 4, no. 3, novembre 1999	La place des chargés de cours à l'université: 20 ans de débats aux États-Unis et au Canada
