

**Exposé de la Fédération des associations
de professeures et professeurs d'université du Nouveau-Brunswick**

Présenté à la

Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes

Moncton (Nouveau-Brunswick)

Le 3 février 2002

Avant-propos

La Commission a invité la Fédération à une rencontre pour discuter des questions relatives à l'enseignement postsecondaire qui, de l'avis de la Fédération, devraient être examinées actuellement. Elle est revenue au modèle utilisé avec succès pour une rencontre semblable en 1998, où plusieurs parties intéressées s'étaient réunies pour discuter de leurs préoccupations communes. Par conséquent, la Fédération veut tout d'abord essayer de montrer l'interdépendance de ses principales préoccupations.

Renouvellement du corps professoral, recherche et entretien des bibliothèques

Au cours de la dernière décennie, la taille du corps professoral de notre province a diminué d'environ 10 pour 100. Même dans le meilleur des cas, cette réduction devrait atteindre 50 pour 100 au cours des dix prochaines années. (À la fin des années 1980, la Fédération a informé la Commission qu'elle prévoyait pour la fin des années 1990 une réduction du « gonflement » causé par l'embauche, au cours des années 1960 et 1970, d'un nombre excessivement élevé de professeures et professeurs d'université qui commenceraient alors à prendre leur retraite. Cependant, les projections de la Fédération ont été contestées et aucune mesure n'a été prise.)

À cette époque, la Fédération s'inquiétait surtout du recrutement des professeures et professeurs pour remplacer ceux et celles qui prendraient leur retraite. Cependant, le départ à la retraite des personnes qui faisaient partie de ce « gonflement » influe non seulement sur le Nouveau-Brunswick, mais aussi, jusqu'à un certain point, sur toutes les autres sociétés modernes. Il touche en particulier le reste du Canada et les États-Unis – c'est-à-dire les endroits vers lesquels s'est fait un exode de professeures et professeurs qui, de par leurs compétences, se trouvent dans un marché « favorable au vendeur » dans des régions tenues de doter les postes vacants laissés par le nombre croissant de retraités.

Ainsi, à l'Université du Nouveau-Brunswick, entre 1992 et 2001 – années les plus récentes pour lesquelles la Fédération a pu, pour l'instant, obtenir les statistiques

pertinentes – il y a eu plus de cent départs volontaires de professeures et professeurs. De ce nombre, 45 ont eu lieu au cours des années 1999 à 2001. Nous parlons ici de départs volontaires et non de départs à la retraite. Ces personnes ont tout simplement été travailler ailleurs et il est évident que ce problème augmente de manière exponentielle. En d'autres mots, le recrutement visant à compenser les départs à la retraite n'est plus le seul problème – le maintien en poste est devenu un problème tout aussi important.

Il est facile de dire que les membres du corps professoral sont prêts à déménager dans une autre province ou dans un autre pays pour poursuivre leur travail dans leur domaine respectif, à ne pas venir au Nouveau-Brunswick ou à ne pas y rester, et ce, pour des raisons financières. On laisse ainsi entendre qu'ils se contentent de chercher l'endroit où on leur offre le plus gros chèque de paye, ce qui est très injuste envers eux. En fait, les professeures et professeurs d'université sont motivés au travail par les mêmes facteurs qui motivent la plupart d'entre nous. Bien que la valeur du chèque de paye soit importante, ce n'est pas le seul facteur déterminant – et ce n'est habituellement pas le plus important.

Les fonds accordés à la recherche sont également un facteur important parce que la satisfaction au travail reçoit une grande priorité. Comme la Fédération l'a expliqué au Comité permanent des finances de la Chambre des communes au cours de ses audiences publiques tenues récemment à Halifax, des professeures et professeurs de valeur, non seulement au Nouveau-Brunswick mais partout dans la région de l'Atlantique, sont frustrés par la piètre qualité de l'infrastructure et des établissements de recherche. Un grand nombre d'entre eux, même ceux qui sont nés ici, ou qui s'y sont établis et y ont élevé leur famille, ont l'impression de gaspiller leur talent en restant ici tout en sachant qu'ils pourraient travailler de manière plus efficace ailleurs et que leur travail y serait mieux reconnu.

L'annonce de 200 millions de dollars réservés à la recherche universitaire dans le récent budget fédéral doit être regardée dans le contexte approprié. Même si la distribution de ces fonds est pondérée en faveur des petites universités, il est probable que celles-ci se

partageront moins de dix millions de dollars – et il y a beaucoup, beaucoup de « petites » universités au Canada. Il est donc nécessaire que notre gouvernement provincial contribue au financement de la recherche d'une manière mesurable, comme cela se fait ailleurs.

En Ontario, par exemple, le gouvernement Harris a créé en 2001 la **Médaille platine du premier ministre pour l'excellence en recherche**. Au cours des six prochaines années, deux de ces médailles seront attribuées chaque année à des chercheurs de haut rang de cette province. Chaque médaille s'accompagne d'une subvention de recherche d'un million de dollars répartie sur deux ans. Par conséquent, pour douze millions de dollars seulement – une goutte d'eau dans la mer, même selon les normes modestes du Nouveau-Brunswick – l'Ontario reconnaît de manière significative et encourage concrètement l'excellence du travail de six chercheurs de haut rang.

De plus, cette **médaille platine** complète le programme existant des **Bourses du premier ministre pour l'excellence en recherche** qui appuie les jeunes chercheurs les plus prometteurs de l'Ontario. Selon le premier ministre Harris, ces bourses aideront les meilleurs et les plus brillants jeunes chercheurs de l'Ontario à former des équipes de recherche de premier plan. Étant donné ce genre de mesures incitatives employées par le gouvernement, il serait naïf de notre part de ne pas reconnaître que les membres de ces « équipes de recherche de premier plan » pourraient sûrement être recrutés parmi les rangs de ces chercheurs de pointe déjà installés dans la province du Nouveau-Brunswick ou qui auraient pu y venir. (Avec l'augmentation de la concurrence en matière de recrutement, la province du Québec – qui ne veut pas être en reste – a récemment établi, à l'intention des professeurs et professeurs d'université recrutés dans certaines disciplines scientifiques, une exonération temporaire de l'impôt sur le revenu pour une période de cinq ans.)

Des aménagements de bibliothèque d'une qualité épouvantable sont un autre facteur qui dissuade les professeurs et professeurs d'université de rester au Nouveau-Brunswick ou de venir y travailler. Le financement universitaire accordé par le gouvernement a

diminué régulièrement au cours des dernières années. Prenons un autre exemple : selon Wayne McKay, recteur de Mount Allison University, le financement est maintenant inférieur à 45 pour 100 de ce qu'il était il y a vingt-cinq ans. Il va sans dire que des coupures de cette envergure ont touché tous les départements de toutes les universités, et les bibliothèques n'ont certainement pas réussi à s'en tirer mieux que le reste. L'acquisition des journaux scientifiques a subi d'énormes coupures provoquées par quatre facteurs qui concourent à forcer l'annulation des abonnements. Le premier a déjà été mentionné – une pénurie de fonds entraîne forcément des coupures. Le deuxième est l'augmentation du prix de ces articles à un rythme beaucoup plus rapide que celui de l'inflation en général. Le troisième est l'accroissement de la sous-spécialisation qui oblige parfois maintenant à acquérir un grand nombre de publications pour couvrir tous les derniers développements dans un domaine particulier alors qu'il y a cinq ans une ou deux publications auraient répondu aux besoins des chercheurs. Le quatrième est l'importation des États-Unis d'un grand nombre des publications scientifiques des bibliothèques canadiennes. S'ajoutant à la pénurie des fonds d'acquisition, le piètre rendement du dollar canadien au cours des dernières années et le faible taux de change correspondant ont encore augmenté les coûts.

Sommaire

Comme on l'a indiqué ci-dessus, le corps professoral du Nouveau-Brunswick perd des membres à un rythme rapide, tant par les départs à la retraite que par les départs volontaires qui atteignent des nombres sans précédent. Cet exode a peu de chances de diminuer dans un avenir prévisible, à moins que des mesures significatives ne soient prises. L'Association canadienne du personnel administratif universitaire (ACPAU) estime que le Canada dans son ensemble devra remplacer environ 20 000 professeurs et professeurs d'université d'ici l'an 2010. Pour sa part, l'Association des universités et collèges du Canada estime ce nombre à environ 30 000. Par conséquent, avec une demande générale aussi importante, il sera difficile pour le Nouveau-Brunswick d'attirer des professeurs et professeurs d'université de l'extérieur de la province au cours des prochaines années – et la province pourrait même avoir de la difficulté à persuader ses

propres résidents et résidentes de rejoindre le corps professoral ou d'y rester, à moins que des mesures énergiques ne soient prises sous peu.

L'an dernier, la Fédération a discuté avec des représentants de la Commission d'un projet conjoint visant à encourager les étudiants et étudiantes universitaires du Nouveau-Brunswick – qui ne l'auraient peut-être pas fait autrement – à rejoindre les rangs du corps professoral de la province. La Fédération espère donc que des projets de ce genre feront l'objet de discussions en profondeur dès que possible.

Le tout respectueusement soumis par

La Fédération des professeures et professeurs d'université du Nouveau-Brunswick