



Le personnel académique travaillant à l'étranger

Un outil pour faciliter le travail
dans un autre pays

Un outil pour faciliter le travail
dans un autre pays

Le personnel académique travaillant à l'étranger

Table des matières

Contrat de travail	6
Déplacements et hébergement	7
Santé et sécurité	9
Normes professionnelles	10
Équité	11
Droits syndicaux et représentation	13



Le présent guide est adapté de l'Overseas Working Guide, produit par l'UCU, au Royaume Uni (www.ucu.org.uk, en anglais), et des travaux entrepris par un de nos syndicats associés en Australie, le National Tertiary Education Union (www.nteu.org.au, en anglais).

© 2010 Association canadienne des professeures et professeurs d'université
2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2 // www.acppu.ca

Le travail à l'étranger peut être profitable [...] Toutefois, cette activité doit être étayée par deux principes fondamentaux : ce mode de travail doit être un choix libre et il doit bénéficier d'un soutien adéquat.



Introduction

Depuis dix ans, la croissance a été phénoménale dans le domaine de l'enseignement transfrontalier, c'est-à-dire la prestation de programmes d'études par un établissement postsecondaire dans un pays autre que celui où il est établi. Les universités et les collèges du Canada sont de plus en plus actifs dans ce secteur, formant des partenariats et concluant des ententes de franchisage avec des établissements étrangers ou créant des « campus outre-mer ». De fait, l'internationalisation est devenue une importante stratégie de croissance pour les universités et les collèges du Canada, et des programmes à long terme, comme le programme Globalink de MITACS subventionné par le gouvernement fédéral, visent expressément la mobilité du savoir à l'échelle internationale. Un sondage mené dernièrement par l'AUCC[†] a révélé que 95 % des établissements canadiens incluent aujourd'hui l'internationalisation dans leur planification stratégique et que 75 % proposent des programmes d'études ou de formation en dehors du Canada, ce qui fait qu'un nombre croissant de membres du personnel académique ou connexe est engagé au Canada dans la prestation de programmes « outre-mer ».

À l'ACPPU, nous estimons que le travail à l'étranger peut être profitable aux personnes en cause, aussi bien sur le plan professionnel que personnel, car il procure un milieu nouveau et stimulant pour l'enseignement, la recherche et l'administration. Toutefois, cette activité doit être étayée par deux principes fondamentaux : ce mode de travail doit être un choix libre et il doit bénéficier d'un soutien adéquat. Le présent guide aborde les principales questions d'emploi et d'égalité ainsi que des questions d'ordre personnel et professionnel auxquelles un membre peut être confronté lorsqu'il travaille dans un autre pays.

Ce genre de travail peut consister en de courtes visites dans un établissement partenaire ou encore en des prêts de service de longue durée exigeant du personnel qu'il occupe un poste à plein temps dans l'établissement d'outre-mer (durant deux à trois ans, par exemple). Compte tenu de la diversité d'expériences en cause, il est impossible de traiter de tous les problèmes éventuels associés à ce mode de travail. Néanmoins, nous espérons que le présent guide s'avérera utile aux personnes qui envisagent un poste de courte ou de longue durée à l'étranger.

[†] *Collaboration internationale en matière de recherche*, disponible à www.aucc.ca.

Section 1

Contrat de travail

La présente section aborde diverses questions d'ordre contractuel ou professionnel.

La décision est-elle prise sur une base volontaire?

Sauf dans le cas des personnes qui occupent un poste de spécialiste international pour lequel les déplacements hors du pays sont une exigence énoncée explicitement dans le contrat de travail, l'enseignement à l'étranger devrait se faire sur une base strictement volontaire. La convention collective devrait énoncer clairement les dispositions relatives à la sélection des personnes susceptibles d'être affectées à un poste à l'extérieur du Canada. L'expérience de travail à l'étranger est parfois nécessaire, mais elle ne devrait pas constituer une exigence pour la plupart des postes en éducation postsecondaire. Il importe également de veiller à ce que les carrières individuelles ne soient pas compromises par une incapacité ou un refus d'exercer ces fonctions outre-mer. Quiconque estime être victime de discrimination pour avoir refusé ce type d'affectation doit s'adresser sur-le-champ à son association.

Un contrat de travail distinct sera-t-il nécessaire?

Les visites de courte durée dans des établissements à l'étranger peuvent faire partie de la charge de travail habituelle et ne pas nécessiter de contrat de travail distinct. Elles devraient pouvoir s'insérer dans une charge raisonnable ou entraîner une réduction des autres tâches. Toutefois, elles peuvent également être considérées comme des tâches qui s'ajoutent à la charge habituelle et donc être rémunérées séparément. Même dans ce cas, il incombe à l'employeur de voir à ce que la visite n'augmente pas le temps de travail au point de contrevenir aux dispositions législatives en vigueur à ce sujet.

Les nominations de longue durée peuvent nécessiter l'établissement d'un contrat de travail distinct dont les dispositions doivent être conformes à la convention collective qui régit les modalités d'emploi à l'établissement d'attache[†]. Au minimum, l'employeur doit fournir par écrit un énoncé des modalités d'emploi qui précise :

[†] ACPPU, *Clause modèle sur la participation à des programmes internationaux dans le cadre du travail*, disponible à www.acppu.ca.

- la durée du travail hors du Canada;
- la devise dans laquelle l'employé sera rémunéré;
- toute rémunération additionnelle ou tout avantage social découlant de l'affectation à l'étranger;
- toute disposition relative au retour de l'employé au pays.

Il importe également de veiller à bien clarifier :

- l'identité précise de l'employeur (c.-à-d. l'établissement d'attache ou l'établissement d'accueil) et la juridiction de droit dont le projet conjoint relève;
- la situation professionnelle de l'employé (p. ex., invité, employé, travailleur autonome);
- la ou les personnes chargées de la supervision quotidienne de l'employé à l'étranger;
- la convention individuelle ou collective qui régit les conditions de travail de l'employé.

Quiconque se questionne sur certains aspects d'un contrat doit s'adresser à son association.

Qu'en est-il des questions associées au visa?

Un visa approprié est nécessaire pour travailler à l'étranger. Il incombe à l'employeur de prendre les arrangements nécessaires et d'assumer les coûts de ces démarches.

Section 2

Déplacements et hébergement

Bon nombre d'universités et de collèges du Canada offrent des conseils sur les déplacements et la sécurité à l'étranger. Parmi les sujets abordés, mentionnons l'assurance voyage, la réservation de vols et de chambres d'hôtel, la vaccination, les conseils aux voyageurs du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada et la gestion des situations d'urgence. Les politiques s'appliquent à l'éventail complet des visites hors du pays, y compris la participation à des colloques internationaux.

Lorsqu'une personne voyage à la demande de son établissement, il incombe à l'employeur d'assumer ses frais de déplacement et d'assurance-maladie. Il importe de

vérifier que la couverture est complète, qu'elle prévoit l'évacuation d'urgence et qu'elle inclut des dispositions relatives au remplacement d'objets personnels perdus ou volés, comme un passeport.

À quelles conditions de voyage et d'hébergement doit-on s'attendre?

La plupart des politiques des universités et des collèges stipulent que le personnel doit voyager en classe économique. Toutefois, les personnes tenues de parcourir de longues distances (par exemple, pour aller en Asie du Sud-Est ou en Australie) pourraient avoir droit à une classe supérieure : il est important de vérifier les politiques de l'établissement relativement aux déplacements à l'étranger du personnel et de veiller à ce qu'elles soient appliquées en tout temps.

Faut-il tenir compte des avertissements aux voyageurs?

Il est fortement recommandé de consulter régulièrement les avertissements diffusés par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international[†] et de clarifier avec l'université ou le collège les conséquences qui pourraient avoir lieu si le gouvernement déconseille de se rendre dans le pays de destination.

Est-il possible de réclamer certaines dépenses?

Il convient de s'informer de la politique de l'université ou du collège au sujet des dépenses accessoires associées aux déplacements à l'étranger. En effet, certains établissements prévoient une indemnité journalière destinée à couvrir, par exemple, le prix des repas, alors que d'autres fonctionnent selon un système de remboursement des coûts réels. Dans ce dernier cas, des pièces justificatives devront être fournies.

Devrait-on accepter des cadeaux et des marques d'hospitalité?

Une personne qui s'en va travailler dans un établissement étranger où il est courant d'offrir des cadeaux, des marques d'hospitalité ou des prix aux visiteurs peut se trouver dans une position délicate, puisque refuser peut être perçu comme une offense alors qu'accepter peut susciter des allégations d'inconvenance ou de conflit d'intérêts. Quiconque a un doute sur cette question doit consulter la politique de son université ou collège relativement aux cadeaux, aux marques d'hospitalité et aux prix.

[†] Conseils aux voyageurs, par pays, disponible à www.voyage.gc.ca.



Section 3 Santé et sécurité

Diverses questions de santé et de sécurité sont associées au travail à l'étranger. Ainsi, les normes en vigueur dans l'établissement d'accueil peuvent différer considérablement de celles qui le sont au Canada. Malheureusement, les obligations imposées par le Code canadien du travail et les lois provinciales sur la santé et la sécurité au travail ne s'appliquent pas dans le pays d'accueil aux employés canadiens qui exercent leurs fonctions à l'étranger.

Par contre, l'employeur doit continuer d'assumer ses responsabilités à cet égard. Ainsi, il doit veiller à ce que des évaluations appropriées des risques soient menées avant le départ de l'employé. Il faut par ailleurs s'informer auprès de lui des normes de santé et de sécurité en vigueur dans le pays d'accueil. Il faut également s'assurer que toutes les parties en cause conviennent que le lieu de travail désigne l'endroit où l'employé exerce ses fonctions professionnelles. Quiconque a des inquiétudes relativement à la santé et à la sécurité sur un campus à l'étranger peut obtenir des conseils auprès de son association.

Il faut cependant garder à l'esprit que la santé et la sécurité dépendent également de la qualité des installations et du soutien offerts dans les campus à l'étranger. Il peut arriver que les salles de classe, les laboratoires, l'équipement et le soutien du personnel soient inférieurs à ce que fournit l'établissement d'attache. Avant d'accepter d'aller travailler outre-mer, il importe d'obtenir autant d'information que possible sur l'établissement d'accueil.

Section 4

Normes professionnelles

Le travail à l'étranger peut affecter la vie professionnelle des membres; la liberté académique et la qualité de l'enseignement sont deux des principaux points à cet égard.

Comment la liberté académique est-elle assurée?

L'une des principales caractéristiques d'un poste académique réside dans la liberté dont bénéficie le personnel de mener des travaux de recherche, d'enseigner, de prononcer des conférences et de publier des articles ou des ouvrages sans interférence ni pénalité. Or, une bonne proportion des affectations à l'étranger visent des pays où peu de protection existe officiellement à l'égard de la liberté académique. À l'ACPPU, nous insistons pour que tout établissement canadien prenant part à un programme hors du Canada, que ce soit directement ou en partenariat avec un fournisseur local, défende les principes de base de la liberté académique, de la gouvernance collégiale et de la non-discrimination[†]. Il est indispensable que toutes les initiatives internationales prises par des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens respectent la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel de l'enseignement supérieur, en mettant l'accent sur la liberté académique, l'autonomie des établissements, la gouvernance collégiale et la sécurité d'emploi^{††}. Quiconque est préoccupé par la liberté académique dans le contexte d'un poste à l'étranger peut s'adresser à son association et à l'ACPPU[#].

Que faire si la qualité des programmes suscite des préoccupations?

Il peut arriver que la qualité et les normes associées aux programmes à l'étranger suscitent des préoccupations, notamment en ce qui a trait au mode de prestation, à la nature de l'évaluation des étudiantes et des étudiants ainsi qu'à la validité des dispositifs d'assurance de la qualité. Il faudrait vérifier si des mécanismes

[†] AAUP et ACPPU, *Conditions de travail dans les campus à l'étranger*, [énoncé conjoint] disponible à www.acppu.ca.

^{††} UNESCO, *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997*, disponible à www.unesco.org.

[#] De bonnes sources d'information sur la liberté académique et les droits syndicaux sont fournies sur les sites d'Amnesty International, à www.amnesty.org/fr, de la Confédération syndicale internationale, à www.ituc.csi.org/?lang=fr, et de l'ACPPU, à www.acppu.ca.

officiels existent pour soulever de telles inquiétudes puis, si les réponses obtenues de l'établissement ne sont pas satisfaisantes, s'adresser à son association pour obtenir de plus amples conseils.

Quelles autres questions d'ordre professionnel devraient être considérées?

- L'établissement étranger se conforme-t-il aux principes de la liberté académique?
- L'établissement est-il signataire d'une entente internationale (par exemple, la Magna Charta Universitatum), ou son syndicat est-il membre d'une association internationale (par exemple, l'Internationale de l'Éducation)[†]?
- Les dispositifs de gouvernance permettent-ils une participation authentique du personnel académique et de la population étudiante?
- Quels sont, le cas échéant, les mécanismes officiels permettant d'exprimer ses préoccupations dans les campus étrangers au sujet des normes académiques et de la qualité?

Section 5

Équité

L'expansion de l'éducation transfrontalière soulève un certain nombre de questions d'équité. En effet, bien que ce travail puisse être bien accueilli par certaines personnes qui y voient une occasion de perfectionnement professionnel, il suscite pour d'autres des conflits relativement aux responsabilités parentales, à la vie personnelle ainsi qu'aux convictions politiques et éthiques. Il devrait être permis de refuser de travailler à l'étranger lorsque cette possibilité risque de donner lieu à de tels problèmes. Pour prendre connaissance du cadre général d'évaluation de la qualité d'une occasion d'emploi hors du Canada, consulter l'énoncé de principes de l'ACPPU à ce sujet^{††}.

Des dispositions favorables à la famille sont-elles prévues?

L'employeur doit fournir aux membres du personnel à l'étranger le soutien nécessaire pour qu'ils puissent garder le contact avec leurs proches, ce qui peut se faire

[†] *Magna Charta Universitatum*, www.magna-charta.org (en anglais) Internationale de l'Éducation, www.ei-ie.org

^{††} *Énoncé de principes de l'ACPPU* disponible à www.acppu.ca.

au moyen d'allocations pour le service téléphonique ou la connexion Internet. Tout employé devrait par ailleurs avoir le droit inconditionnel de rentrer rapidement au pays en cas de maladie grave ou de toute autre situation d'urgence dans la famille. Les personnes qui occupent un poste de longue durée à l'étranger devraient également avoir le droit de voyager avec leur famille, en bénéficiant à cet effet d'une aide concrète de l'employeur. Il est recommandé de confirmer auprès de l'établissement si une aide financière peut être consentie afin de soutenir l'employé et sa famille.

L'employeur dispense-t-il de la formation sur la diversité?

L'employeur doit fournir aux membres du personnel l'information et la formation requises au sujet de la culture et des coutumes de tout pays où ils exerceront leurs fonctions. Il s'agit notamment de renseignements sur les pratiques commerciales, les coutumes, l'étiquette, la nature du système d'éducation ou les méthodes en matière d'apprentissage. Le temps consacré à cette formation doit être prévu à même le plan de travail.

Quels sont les risques de discrimination?

Pour certains groupes démographiques, les déplacements à l'étranger peuvent présenter selon les pays un risque de harcèlement, de discrimination ou de violence fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la religion ou un handicap. Ainsi, il se peut que l'homosexualité soit illégale, qu'il existe peu d'adaptations, voire aucune, pour permettre aux personnes ayant une limitation fonctionnelle de prendre une place pleine et entière dans la société ou que les femmes ne puissent pas voyager seules à leur guise.

Appartient-il à l'employeur de régler les questions de discrimination et de harcèlement?

L'employeur devrait assumer la responsabilité de s'informer au sujet du respect des principes d'égalité pour toute affectation de personnel à l'étranger, notamment en déterminant si l'établissement hôte est doté de politiques reconnues de non-discrimination. Lorsqu'un poste risque d'exposer son titulaire à de la discrimination, l'employeur doit aborder la question avec l'employé en cause. Il ne s'agit pas forcément d'exclure tous ceux qui pourraient travailler hors du Canada, mais de leur laisser le droit de refuser. Il faut clairement établir un juste équilibre entre les bénéfices éventuels d'échanges internationaux sur le plan de la libéralisation, d'une part, et la sécurité du personnel, d'autre part.

Tout employé devrait par ailleurs avoir le droit de rentrer plus tôt au pays ou de se soustraire au travail à l'étranger s'il y a souffert de discrimination ou de harcèlement.

Section 6

Droits syndicaux et représentation

L'ACPPU a conclu des ententes d'adhésion réciproque avec divers syndicats de personnel académique de l'étranger. Ces ententes permettent à ses membres de profiter des services fournis par ces syndicats s'ils devaient travailler temporairement hors du Canada, et vice versa pour les membres de ces syndicats en poste dans un établissement d'enseignement supérieur du Canada[†]. Cependant, ces ententes ne visent pas la majorité des pays dans lesquels des universités et des collèges canadiens ont établi un campus ou des partenariats. En fait, la plupart des campus outre-mer se trouvent dans des États où les syndicats sont rares et légalement difficiles à mettre sur pied dans les établissements postsecondaires ou encore ne sont pas autonomes du gouvernement.

En l'absence d'un climat politique ou juridique favorable au syndicalisme indépendant, il est difficile pour l'ACPPU ou pour votre association d'intervenir efficacement dans les campus à l'étranger. Ainsi, une association peut avoir de la difficulté à obtenir de l'information valide sur le salaire et les conditions de travail de ses membres qui exercent leurs fonctions à un tel endroit. Toutefois, dans le cadre de ses activités internationales, l'ACPPU a conclu dernièrement avec 14 syndicats du monde entier une entente multipartite dont l'un des principaux objectifs consiste à coordonner le travail dans les campus à l'étranger.

En particulier, l'entente demande aux signataires de s'acquitter des tâches suivantes :

- faire campagne pour veiller à ce que les campus à l'étranger fournissent un salaire et des conditions de travail conformes aux normes reconnues dans le système d'enseignement supérieur du pays en cause;
- mener des actions pour faire en sorte que le personnel des campus à l'étranger soit employé selon des mécanismes transparents et collectifs, plutôt que confidentiels et individuels, ce qui se traduirait pour les établissements hôtes par la divulgation aux employés et aux syndicats de l'établissement d'attache des structures salariales et des conditions de travail en vigueur dans les campus à l'étranger;

† Liste complète des organismes avec lesquels une telle entente a été conclue : AAUP (É.-U.), DM (Danemark), IFUT (Irlande), NAGT (Ghana), NAR (Norvège), NTEU (Australie), PFUUE (Palestine), SULF (Suède) et UCU (R.-U.). Pour plus d'information, voir www.acppu.ca.

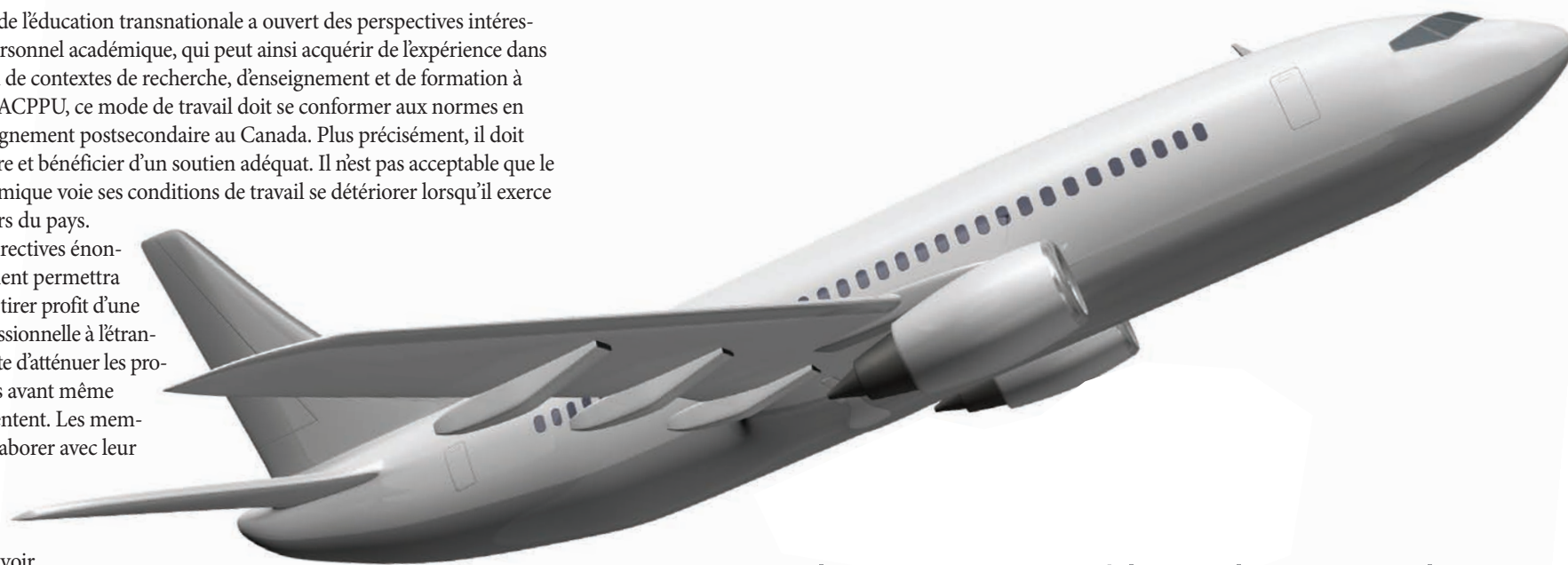
- faire des démarches pour garantir que les salaires et les conditions de travail dans un campus proposé à l'étranger soient négociés avec des syndicats indépendants et représentatifs du pays en cause avant même le recrutement de personnel local ou, en l'absence d'un tel organisme, avec le syndicat du pays d'attache;
- formuler des conseils détaillés sur la rémunération et les conditions de travail dans le pays d'attache et offrir d'autres formes de soutien aux syndicats indépendants et représentants des pays d'accueil†.

Conclusion

La prolifération de l'éducation transnationale a ouvert des perspectives intéressantes pour le personnel académique, qui peut ainsi acquérir de l'expérience dans un vaste éventail de contextes de recherche, d'enseignement et de formation à l'étranger. Pour l'ACPPU, ce mode de travail doit se conformer aux normes en vigueur en enseignement postsecondaire au Canada. Plus précisément, il doit être un choix libre et bénéficier d'un soutien adéquat. Il n'est pas acceptable que le personnel académique voie ses conditions de travail se détériorer lorsqu'il exerce ses fonctions hors du pays.

Le respect des directives énoncées précédemment permettra aux membres de tirer profit d'une expérience professionnelle à l'étranger et fera en sorte d'atténuer les problèmes éventuels avant même qu'ils ne se présentent. Les membres doivent collaborer avec leur association pour veiller à ce que leur employeur remplisse son devoir de diligence.

Le travail à l'étranger doit se conformer aux normes en vigueur en enseignement postsecondaire au Canada [...]



Il n'est pas acceptable que le personnel académique voie ses conditions de travail se détériorer lorsqu'il exerce ses fonctions hors du pays.

† Renseignements additionnels sur l'entente de solidarité mondiale : <http://educationsolidaritynetwork.org> (en anglais)

GUIDE DE L'ACPPU



Association canadienne des professeures et professeurs d'université
2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tél. 613-820-2270 Téléc. 613-820-7244 www.acppu.ca

