



MÉMOIRE
PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN GESTION DES ORGANISATIONS

PAR
NADEGE JEAN

ANALYSE DE LA MISE EN ŒUVRE DES RÉFORMES DE LA GOUVERNANCE
DES UNIVERSITÉS PUBLIQUES EN RÉGION (UPR) : LA LIBERTÉ ET
L'INDÉPENDANCE DANS LES UNIVERSITÉS DÉPARTEMENTALES EN HAÏTI

Québec, Canada

Décembre 2025

RÉSUMÉ

Ce mémoire explore le rôle central de la liberté universitaire dans la mise en œuvre de réformes structurelles au sein de l'université publique départementale haïtienne. Dans un contexte marqué par des crises institutionnelles, sociales et politiques, l'étude met en lumière l'importance de repenser la gouvernance universitaire à partir d'une approche fondée sur l'autonomie, la démocratie participative et la liberté académique.

À partir d'une méthode qualitative, fondée sur des entretiens semi-directifs menés auprès d'anciens et d'actuels professeurs et cadres universitaires issus de différents départements et contextes, l'étude révèle que la liberté universitaire est perçue comme un levier essentiel pour initier une transformation durable de l'enseignement supérieur en Haïti. Les témoignages recueillis convergent vers l'idée que seule une gouvernance plus inclusive, transparente et décentralisée peut permettre à l'université publique haïtienne de jouer pleinement son rôle dans le développement national.

Les résultats de l'enquête montrent que la liberté de recherche et d'enseignement est fortement limitée par des contraintes politiques, administratives et financières, ce qui freine l'innovation et empêche l'émergence d'une pensée critique indépendante. Les répondants insistent sur la nécessité d'une réforme en profondeur, basée sur une plus grande autonomie institutionnelle, le renforcement des mécanismes de participation des acteurs internes (enseignants, étudiants, personnel administratif) et une implication accrue de la société civile.

Par ailleurs, les recommandations issues de cette recherche insistent sur la mise en place d'un cadre de gouvernance démocratique fondé sur l'éthique, l'équité, la responsabilité et la transparence. Elles soulignent également l'importance d'un financement public stable, prévisible et équitable, capable de soutenir la mission de service public de l'université. Le rôle des partenaires internationaux est aussi évoqué comme soutien à une réforme structurelle cohérente avec les besoins du pays.

Ce travail conclut que la reconstruction de l'université publique haïtienne ne peut se faire sans un engagement fort des acteurs universitaires, des autorités étatiques et des partenaires extérieurs, autour d'un projet commun : bâtir une université libre, autonome, critique et ancrée dans les réalités sociales haïtiennes. Il ouvre enfin la voie à de futures recherches qui pourraient approfondir certaines dimensions de la liberté universitaire et de la gouvernance dans le contexte haïtien, notamment en région.

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire représente l'aboutissement d'un long cheminement intellectuel, personnel et familial, que je n'aurais pu mener à terme sans le soutien précieux de plusieurs personnes chères à mon cœur.

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude à Monsieur Erick Chamberland, mon directeur de recherche, pour sa rigueur, sa disponibilité et ses conseils éclairés. Son accompagnement méthodique et bienveillant a été essentiel à la construction et à l'aboutissement de cette réflexion.

Je remercie de tout cœur mon époux, David Augustin, pour sa patience, son appui inébranlable et sa présence constante tout au long de ce parcours exigeant. À mes trois fils, Nadjison Sébastien, Naël Dhanesh et Dha-Naël Seb, je dédie ce travail : votre amour, votre curiosité et vos sourires quotidiens ont été ma plus grande source de motivation.

Ma reconnaissance va également à mes parents, Dieudicile A. Louis et Présendieu Jean, pour leur amour, leurs sacrifices et leurs valeurs qui m'ont profondément guidée. Je remercie aussi mes frères et sœurs ainsi que mon beau-frère Guynemer Elysée Mitton pour leur soutien moral et affectif à chaque étape de mon cheminement.

Enfin, je remercie chaleureusement mon amie Marie Carmen Finéis, pour son écoute attentive, ses encouragements sincères et son amitié fidèle qui m'ont souvent portée dans les moments de doute.

À vous tous, merci d'avoir contribué, chacun à votre manière, à la naissance de ce mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
TABLE DES MATIÈRES	iv
LISTE DES TABLEAUX	viii
LISTE DES SIGLES	ix
INTRODUCTION	1
1.1 Contexte mondial	1
1.2 L'université en Haïti	4
1.2.1 Problématique.....	10
1.3 Objectif du travail.....	15
1.4 Question de recherche	16
CHAPITRE I.....	19
CADRE THEORIQUE	19
1.1 Gouvernance.....	19
1.1.1 Historique	19
1.1.2 Épistémologie.....	20
1.1.3 Définition de la gouvernance.....	21
1.1.4 Piliers.....	22
1.1.4.1 Institutionnel	23
1.1.4.2 Organisationnel	23
1.1.4.3 Technique	24
1.2 Université.....	24
1.2.1 Gouvernance universitaire	25
1.3 Autonomie institutionnelle	25
1.4 Liberté académique.....	26
1.4.1 Portée et relation autonomie / liberté académique	27
1.5 Réformes universitaires	27
1.6 Administration publique	28
1.6.1 Définition de l'administration publique	28
CHAPITRE II	30
CADRE OPÉRATOIRE	30
2.1 Gouvernance : de la théorie à la réalité.....	31
2.1.1 La théorie de l'autonomie universitaire	35
2.1.2 La théorie des parties prenantes (Stakeholder Theory).....	36
2.1.3 La Théorie de la liberté académique	36
2.2 La définition des variables utilisées.....	43
2.2.1 Les variables explicatives ou indépendantes	43
2.2.2 Les variables expliquées ou dépendantes	44
2.3 Les indicateurs utilisés pour mesurer les variables.....	45
CHAPITRE III.....	48
CADRE MÉTHODOLOGIQUE	48
3.1 Posture épistémologique.....	49

3.2 La question de recherche et rappel des objectifs	51
3.3 Choix de la méthode de collecte	52
3.3.1 L'entretien semi-dirigé	52
3.3.2 Méthodes non retenues	53
3.4 Échantillonnage et participants	55
3.4.1 L'échantillonnage et recrutement des participant-e-s	55
3.4.2 Les critères d'inclusion et d'exclusion	57
3.4.3 Stratégie de localisation des personnes ou construction de la liste des participants à l'entrevue	57
3.4.4 Limites de l'échantillon et considérations éthiques	58
3.4.5 Saturation des données	59
3.4.6 Contrôle des biais	61
3.5 Procédure de traitement et d'analyse des données	62
3.5.1 Traitement des données	62
3.5.2 Procédures d'analyse des données	65
3.6 Division administrative	68
3.7 - Guide d'entretien	69
3.7.1- Pertinence détaillée des questions du guide d'entretien	70
CHAPITRE IV	81
PRÉSENTATION DES DONNÉES	81
4.1 Profil des participants-cadres : Genre et catégorie d'âge	82
4.1.1 Répartition selon le genre	82
4.1.2 Répartition selon la tranche d'âge	82
4.2 Existence des instruments juridiques ou officiels assurant la protection de la liberté universitaire pour les cadres.	83
4.3 Évolution et contraintes à la liberté universitaire pour les cadres	89
4.3.1 Liberté d'enseigner et de faire de la recherche	89
4.3.2 Liberté de diffusion et de publication	90
4.3.3 Liberté d'expression et de critique	90
4.3.4 Participation à la gouvernance	90
4.4 Manifestations des entraves à la liberté universitaire selon les cadres	91
4.5 La nature des représailles subies par les cadres	96
4.5.1 Rupture ou non-renouvellement de contrat	96
4.5.2 Rétrogradation, réaffectation punitive, Blocage de promotion	96
4.5.3 Diffamation, fausses accusations, Marginalisation professionnelle	97
4.5.5 Violence symbolique et atteinte à la dignité	97
4.6 Propositions de réformes des cadres	98
4.7 Genre et âge des répondants- professeurs	99
4.8 Existence des instruments juridiques ou officiels assurant la protection de la liberté universitaire pour les cadres	100
4.9 Évolution et les contraintes à la liberté universitaire pour les professeurs	104
4.9.1 Droit d'enseigner et de faire de la recherche	104
4.9.2 Droit de diffuser ou publier	105
4.9.3 Droit de s'exprimer ou critiquer	106
4.9.4 Droit de participer à la gouvernance	106
4.9.5 Droit de participer aux activités civiques	107

4.10 Manifestations des entraves à la liberté universitaire pour les professeurs	108
4.10.1 Révocations, licenciements et non-renouvellements de contrats, menaces implicites ou explicites	108
4.10.2 Censure thématique ou autocensure	109
4.10.3 Blocage des moyens matériels et scientifiques	109
4.10.4 Absence ou manipulation des structures de gouvernance	109
4.10.5 Stigmatisation et isolement, absence d'espaces d'expression collective	110
4.10.6 Ingérence politique et clientélisme	110
4.11 Propositions de réformes des professeurs	113
4.12 Comparaison des données des cadres et professeurs	117
4.12.1 Profil comparé des répondants : genre et catégories d'âge	118
4.12.2 Analyse comparative des deux tableaux synthétiques sur la perception des instruments juridiques de protection de la liberté universitaire chez les cadres et les professeurs :	118
4.12.3 Évolution et contraintes à la liberté universitaire : Analyse comparative entre cadres et professeurs	119
4.12.4 Autocensure et climat de peur :	119
4.12.5 Gouvernance captée et peu démocratique	119
4.13 Comparaison des propositions de réformes : apports des professeurs et des cadres universitaires.	120
CHAPITRE V	123
ANALYSE ET DISCUSSION	123
5.1 Analyse à la lumière du modèle de gouvernance (institutionnelle, organisationnelle, technique)	124
5.1.1 Dimension institutionnelle : une gouvernance instable et incomplète	124
5.1.2 Dimension organisationnelle : faible participation, transparence limitée et coordination fragile	125
5.1.3 Dimension technique : capacités limitées et mise en œuvre partielle des réformes.	126
5.2 Discussion en lien avec l'autonomie institutionnelle	126
5.3 Discussion en lien avec la liberté académique	127
5.4 Discussion en lien avec la théorie des parties prenantes	128
5.5 Mise en perspective avec les réformes universitaires	129
5.6 Recommandations	135
5.6.1 Gouvernance universitaire	135
5.6.2 Participation des parties prenantes	136
5.6.3 Autonomie universitaire	136
5.6.4 Liberté académique	136
5.6.5 Recherche, innovation et diffusion du savoir	137
5.6.6 Collaboration et ouverture	138
CONCLUSION GÉNÉRALE	140
BIBLIOGRAPHIE OU LISTE DE RÉFÉRENCES	145
ANNEXE	155
ANNEXE I : Annonce type	155
ANNEXE II : Approbation éthique	157
ANNEXE III : Formulaire d'informations et de consentement	158
ANNEXE IV : Grille thématique d'entrevue	164

<i>ANNEXE V : Verbatim</i>	171
----------------------------------	-----

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1 : Modèle d'opérationnalisation (avant résultats)</i>	40
<i>Tableau 2 : Modèle d'opérationnalisation (avant résultats) (suite)</i>	41
<i>Tableau 3 : Modèle d'opérationnalisation (avant résultats) (suite)</i>	42
<i>Tableau 4: Tableau synthétique qui relie clairement les propositions de recherche, les variables dépendantes et indépendantes, les indicateurs et les questions du guide d'entretien.</i>	78
<i>Tableau 5: Tableau synthétique qui relie clairement les propositions de recherche, les variables dépendantes et indépendantes, les indicateurs et les questions du guide d'entretien. (Suite)</i>	79
<i>Tableau 6: Statistique du genre des répondants</i>	82
<i>Tableau 7 : Statistique tranche d'âge des répondants</i>	83
<i>Tableau 8 : Existence des mécanismes juridiques de protection de la liberté universitaire selon les cadres</i>	85
<i>Tableau 9 : Existence des mécanismes juridiques de protection de la liberté universitaire selon les cadres (Suite)</i>	86
<i>Tableau 10 : Point d'accord et de désaccord des répondants- cadres</i>	88
<i>Tableau 11 : Convergences et divergences sur les entraves à la liberté universitaire</i>	93
<i>Tableau 12 : Convergences et divergences sur les entraves à la liberté universitaire (suite)</i>	94
<i>Tableau 13: Répartition des répondants professeurs selon l'âge et le genre</i>	99
<i>Tableau 14 : Perception des professeurs sur l'existence et l'efficacité des instruments juridiques de protection de la liberté universitaire</i>	101
<i>Tableau 15 : Perception des professeurs sur l'existence et l'efficacité des instruments juridiques de protection de la liberté universitaire (suite)</i>	102
<i>Tableau 16 : Points de convergences des professeurs</i>	111
<i>Tableau 17 : Points de divergences des professeurs</i>	112
<i>Tableau 18: Contribution de la liberté universitaire aux réformes</i>	116
<i>Tableau 19: Contribution de la liberté universitaire aux réformes (Suite)</i>	117
<i>Tableau 20 : Modèle d'opérationnalisation complété (après les résultats)</i>	131
<i>Tableau 21 : Modèle d'opérationnalisation complété (après les résultats) (Suite)</i>	132
<i>Tableau 22 : Modèle d'opérationnalisation complété (après les résultats) (Suite)</i>	133

LISTE DES SIGLES

ACPUU	: Association des Cadres et Professeurs de l'Université d'Haïti Unifiée
EUA	: Association Européenne des Universités ou European University Association
FAMV	: Faculté d'Agronomie et de Médecine Vétérinaire
MENFP	: Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle
OMRH	: Office du Management et des Ressources Humaines
ONG	: Organisation Non Gouvernementale.
REPUH	: Réseau des Établissements Publics Universitaires d'Haïti
UEH	: Université d'État Haïti
UNESCO	: Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
UPBAS	: Université Publique du bas Artibonite à Saint-Marc
UPAG	: Université Publique de l'Artibonite aux Gonaïves
UPR	: Université Publique en Région
UPSEJ	: Université Publique Sud-Est à Jacmel
UPNCH	: Université Publique du Nord au Cap Haïtien

INTRODUCTION

L'université occupe une place très importante dans les pays. Plusieurs études et recherches ont conclu que la non-autonomie universitaire, la non-participation des membres de la communauté universitaire à la gouvernance de leur établissement, l'inadaptation des politiques publiques figurent parmi les principales causes des maux dont souffrent ces universités. Ce qui traduit l'inefficacité de leurs administrations (Gay et autres, 2017). Pour Thierry Come¹, l'université est désormais l'ensemble de ses parties prenantes. Dans l'intervention introductive du Professeur Pierre Gregory par exemple, il prône pour une université moins assistée car il croit que les universités seront obligées de se procurer des ressources externes et qu'elles dépendront moins de l'État (Gay et autres, 2017 : 175-179). Cette partie vise à présenter le contexte mondial et national de l'université ainsi que présenter la problématique et notre question de recherche.

1.1 Contexte mondial

L'enseignement a toujours existé mais son historique diffère d'un pays à un autre. Prenons l'exemple du Québec² où les premières écoles sont fondées au 17^e siècle, sous le régime français. Sur l'Ile de Saint-Domingue, le Code noir de 1685 exigeait des colons de

i

¹COME, Thierry, *La gouvernance des universités*, ÉDITIONS Gestion et management public, mars 2013, PAGES 1 À 5 ÉDITIONS Gestion et management public

² PIERRE, Graveline. *Une histoire de l'éducation et du syndicalisme enseignant au Québec*, Montréal, Éditions TYPO, 2003, p. 11-13.

faire venir des prêtres aumôniers sur les plantations pour enseigner aux esclaves leurs obligations religieuses car il n’y avait pas une école formelle pour les masses d’esclaves. Le fondement de l’enseignement en Haïti fut d’abord posé par le gouverneur de Saint-Domingue, Toussaint Louverture. Dès la Constitution de 1801, Toussaint entendait favoriser la liberté de l’enseignement³ et rendre obligatoire la religion catholique romaine. Des spécialistes et organismes internationaux comme l’UNESCO⁴, François Jacquet-Francillon⁵ ont écrit sur son évolution et son importance dans une société. Pour eux, la construction de l’humain passe avant tout par l’éducation et l’université en fait partie. Dans ses écrits sur la richesse d’une nation par exemple, Adam Smith (1776) disait qu’un individu instruit est le facteur clé de la richesse des nations. L’histoire des universités est complexe et elle a connu de nombreuses transformations et de bouleversements qui ont eu beaucoup d’impact sur les différentes sociétés.

En effet, partout, l’université fait vase communicant avec la vie nationale et avec la culture universelle. De ce fait, elle suit les fluctuations, les progrès et les changements de front de cette vie nationale et de cette vie universelle. Par exemple Charle et Verger mentionnent que :

ii_____

³ MICHEL, Hector et HURBON, Laënnec. (Consulté le 06 septembre 2025, 12h02 PM), *Genèse de l’État haïtien (1804-1859)*, [En ligne : books.openedition.org/editionsmsh/9723].

⁴ UNESCO, *Quel humanisme pour le 21^e siècle, revue internationale de l’éducation*, UNESCO, volume 30, numéro 3, juin 2014

⁵ JACQUET-FRANCILLON, François. « *L’histoire de l’éducation et de l’enseignement dans et hors les sciences de l’éducation* ». *40 ans des sciences de l’éducation*, édité par Alain Vergnoux, Presses universitaires de Caen, CRDP de Basse-Normandie, 2009, <https://doi.org/10.4000/books.puc.8190>.

« Aux origines mêmes de l'institution, dès le Moyen Âge, c'est le défi de nouveaux savoirs en même temps que le souci de leur légitimation et de leur utilisation sociale qui ont donné naissance à l'université..... À partir du XIXe siècle enfin, la multiplicité des modèles nationaux, locaux et internationaux attestent de manière persistante que le projet d'un enseignement supérieur distinct de la stricte transmission d'un savoir figé devait évoluer en rythme avec la société⁶ ».

Entre 1950 et 1960 en France, l'enseignement était caractérisé par deux acteurs. D'un côté, les universités qui avaient pour fonction centrale de former les clercs. D'un autre côté, les grandes écoles ayant pour mission principale la formation des ingénieurs. Les deux acteurs (clercs et ingénieurs) étaient toujours en compétition car chacun pense qu'il représentait l'idéal de la méritocratie républicaine et qu'il était le meilleur serviteur de l'intérêt collectif (Curbatov et autres, 2017 : 23-24).

De nos jours, leur fonctionnement est varié et cette variation répond à la demande de savoirs et de savoir-faire diversifiés au service d'intérêts publics et privés (Tilburg, 2002). Ce qui ne les empêche pas de faire face à des crises. Dans n'importe quel pays, cette crise

⁶ CHARLE, Christophe et VERGER, Jacques. *Histoire des universités XIIIe-XXIe siècle*, France, Presses Universitaires de France, 2012, pages 5-64

touche les parties concernées : les pouvoirs publics qui dénoncent les dysfonctionnements de l'institution, les étudiants et leurs familles qui fuient l'université pour des formations concurrentes, les enseignants chercheurs qui se plaignent de leurs conditions de travail (Garcia de Paredes, 2021).

1.2 L'université en Haïti

Les universités dans beaucoup de pays remontent à plusieurs centaines (ex. : France, Angleterre, etc.). En Haïti, les traces palpables sont de la fin du 19^e siècle avec la création de l'UEH. Aux lendemains de l'indépendance d'Haïti, plusieurs tentatives ont été faites afin de doter le pays d'institutions publiques pour la formation des élites. Par exemple, on a rapporté l'existence d'une Académie royale dans le royaume d'Henri Christophe. Créée en 1815 elle comprenait une École de Médecine, de Chirurgie et de Pharmacie ainsi qu'une École des Arts et Métiers et une École d'Agriculture (Bastien, 1998).

En effet, pour Manigat (2010), les institutions universitaires ont pris naissance en Haïti dans le contexte de la fin des guerres Napoléoniennes quand l'Europe des traités de paix de 1814-1815 va organiser l'Occident selon un nouvel ordre mondial avec les congrès dits de Vienne sous la houlette de Metternich d'Autriche, avec l'hégémonie de l'Angleterre et de la Russie. Au temps du Roi Christophe, les modèles universitaires viennent grâce aux

relations, d'un côté, avec l'Angleterre des Wilberforce et Clarkson et de l'autre avec la Russie du tsar Alexandre Premier.

C'est en 1816 que Christophe commence en grand, une politique d'éducation nationale et de promotion culturelle. Il s'est aidé, à cette fin, de la coopération avec l'Angleterre en lui demandant une assistance technique dans le domaine des maîtres, des méthodes et des sciences de l'éducation, assurant lui-même le coût financier intégral de toute cette assistance technique. C'est ainsi que le Roi Henri 1^{er} d'Haïti a établi les premières institutions universitaires haïtiennes à partir de 1816. Les institutions universitaires christophiennes étaient intégrées au sommet d'un enseignement aux trois niveaux primaire, secondaire et supérieur par une Chambre Royale d'Instruction Publique, avec son chancelier, ses dignitaires et ses inspecteurs des trois branches (Manigat, 2010).

Manigat souligne un deuxième moment fort de l'évolution des institutions universitaires en Haïti, lors de l'occupation américaine de 1915 et au début de 20^e siècle marqué par la tenue et les prolongements des congrès pédagogiques du tournant du siècle consacrant un renouveau de l'enseignement supérieur fondé sur la rénovation du secondaire. La loi sur l'Université d'Haïti prise le 4 août 1920 est donc adoptée.

Ce moment fort est la dernière étape avant la création de l'Université d'État d'Haïti. Dans les années 1930-1940, une évolution fut amorcée vers un enseignement supérieur d'un certain niveau avec une acception tout à fait moderne de l'université par le décret-loi du 27 décembre 1944 ainsi qu'une tendance à l'alignement sur les universités européennes, notamment françaises et américaines où se recrutaient un ensemble de nouveaux diplômés.

Un arrêté daté du 31 août 1945 (Lescot, 1945) marqua le début de l'approche du concept de l'université comme entité gérant l'enseignement supérieur. Le décret-loi du 27 décembre 1944 fut abrogé par un autre décret daté du 16 décembre 1960 qui avait institué sous François Duvalier l'Université d'État d'Haïti, la finalité étant le contrôle politique de l'institution universitaire après la grève des étudiants la même année. En 1987, l'Université d'État d'Haïti est proclamée institution libre par la Constitution. En effet, La Constitution de 1987 traite de l'Université d'État en son Titre VI qui porte sur les institutions indépendantes. L'article 208 stipule : « l'enseignement supérieur est libre. Il est dispensé par l'Université d'État d'Haïti qui est autonome ».

En somme, la constitution haïtienne amendée de 1987 en son article 32 reconnaît que l'éducation est une charge de l'État et des collectivités territoriales. Une nation prépare ses fils et ses filles par la voie de l'école classique, les écoles techniques, professionnelles et les enseignements supérieurs. Pour l'UNESCO, l'université est un facteur pour le développement et le progrès de la société de demain. Le système de l'enseignement

supérieur et la recherche en Haïti fonctionne sur le principe de l'autonomie et de l'indépendance afin de jouer son rôle de production et de dissémination de connaissances nécessaires au processus de développement socio-économique du pays (Jacob, 2020 : 366).

L'Université d'État d'Haïti (UEH) était jusqu'en 2005, l'unique institution supérieure publique du pays et nombreuses de ses facultés se trouvaient à Port-au-Prince, la Capitale. Tout d'abord, les réformes de l'enseignement supérieur devaient désengorger les universités pour instaurer les conditions d'un enseignement digne de ce nom afin de répondre à une demande sociale sans cesse plus grande. Selon Dorvilien, cité par Jacob, l'Université d'État d'Haïti peinait à remplir cette mission car elle est en crise profonde depuis de nombreuses années. Les réformes de gouvernance sont ensuite menées pour adapter les structures et les procédures de gestion à un système supérieur devenu plus complexe.

Les différentes réformes n'ont pas pu résoudre les crises universitaires. Pour Gay (2017), les universités sont confrontées à une forte évolution de leur fonctionnement et de leur environnement. Ainsi, il y a une transformation des modes de financement, internationalisation, massification, multiplication des classements, les bouleversements profonds de l'enseignement supérieur se traduisent par des changements importants (Gay, 2017 : 18). Il insiste sur le fait que les choix imposés par les réformes ne sont pas toujours adaptés à une gouvernance dynamique de l'Université. La gouvernance d'un établissement

doit d'abord respecter le principe de séparation des pouvoirs et rechercher un juste équilibre entre les différents niveaux de pouvoir (p.19). Toutes les institutions universitaires opèrent des actions dans un monde en perpétuel changement. Les pressions et les nouvelles contraintes dues à ces changements poussent les acteurs à penser en termes d'organisation, de moyens de conditions de fonctionnement qui souvent débouchent ou deviennent sources de contraintes et de problèmes.

Pour remédier aux problèmes qui touchent le secteur universitaire haïtien, les gouvernements ont pris plusieurs grandes décisions :

- La création des Universités Publiques en Région par une circulaire du ministre de l'Éducation nationale Gabriel Bien-Aimé publiée le 30 juillet 2006.
- Publication d'un décret le 30 juin 2020 portant sur l'enseignement supérieur en Haïti.

En effet, les Universités Publiques en Région (UPR) sont créées dans l'optique de décentraliser l'enseignement supérieur et de contribuer au développement territorial d'Haïti. Ainsi, entre 2005 et 2006, trois UPR ont ouvert leurs portes dans les départements du Sud Est, de l'Artibonite et du Nord à savoir : Université Publique du Sud-Est à Jacmel (UPSEJ), Université Publique de l'Artibonite aux Gonaïves (UPAG) et Université Publique du Nord au Cap Haïtien (UPNCH). Aujourd'hui, il existe dix (10) UPR dont deux (2) dans le département de l'Artibonite.

Après la création des universités publiques en régions, des perspectives de développement sont envisagées en vue de consolider ce réseau d'universités. L'objectif est de faire de ces universités des acteurs incontournables du développement des régions en se distinguant par la qualité de son enseignement, par la dimension transversale et pluridisciplinaire de sa recherche, par sa volonté de jouer un rôle moteur dans les projets et partenariats avec les acteurs politiques et socioéconomiques de son espace, et en formant des citoyens compétents dans leur domaine de formation, socialement responsables et capables d'apporter leur contribution aux grands enjeux collectifs (Fièvre, 2016 : 27).

De plus, le décret publié dans le journal le Moniteur en date du 30 juin 2020 permet à l'université haïtienne de disposer d'un cadre légal sur son organisation, fonctionnement, et modernisation. En plus du décret, le fonctionnement des Université Publique en Région (UPR) et de l'Université d'Etat d'Haïti (UEH) obéissent au décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique et le code du travail. Le décret reconnaît que toutes les entités haïtiennes doivent fonctionner autour d'un noyau et le secteur sera contrôlé par un " organisme public de régulation" sous le regard du Ministre de l'éducation chargé de l'enseignement supérieur (article 2 du décret). Bien que le décret soit publié, il peine encore à résoudre les différentes crises dont font constamment face les universités. Il devrait être applicable dès sa publication mais il a été contesté par des acteurs notamment dirigeant de plusieurs universités (lenouvelliste.com, 20 juillet 2020).

Malgré toute cette évolution, les réformes ont une efficacité relative. Les crises s'éternisent à L'UEH et les UPR.

1.2.1 Problématique

En Haïti, L'enseignement supérieur peine à trouver son équilibre sur le plan académique et administratif. La gouvernance des universités publiques est un enjeu majeur dans le développement de l'enseignement supérieur, en particulier dans les pays en développement comme Haïti. Plusieurs études, rapports, ateliers (Corpuha et Corpuca, 25 mars 2017 ; Fièvre, 2016 ; Théodat, 2014 ; Moreau, 2013 ; MENFP, 2010), dressent un bilan accablant de la gouvernance des universités publiques haïtiennes. En effet, le système universitaire haïtien est marqué par des défis structurels liés à la centralisation de la gestion académique, administrative et financière.

Depuis plusieurs décennies, la nécessité d'une réforme de la gouvernance des Universités Publiques en Région (UPR) s'est imposée comme un impératif pour garantir un accès équitable à un enseignement supérieur de qualité, favoriser la décentralisation et renforcer l'autonomie des institutions académiques départementales. A cela s'ajoute les crises sociopolitiques en Haïti qui constituent une entrave au fonctionnement et à

l'indépendance de ces institutions publiques et de la communauté universitaire. Mais bien avant la crise qui sévit, on constatait que les réformes décrétées tardaient à être mises en œuvre au sein des universités publiques. Or, pour l'Unesco (1997) et Peter van Tilburg, les institutions universitaires et leurs professeurs (es) doivent jouer un rôle dans le développement du bien public. À cette fin, les membres de toute communauté universitaire doivent disposer de l'indépendance et pouvoir exercer leur liberté universitaire, faisant de la recherche et de leur enseignement des outils au service de la collectivité.

Pour Irina Bokova, Directrice générale de l'UNESCO, Les enseignants sont les acteurs du changement, pour les droits et la dignité de l'homme, pour l'inclusion, pour la résilience ». C'est donc sans surprise mais avec déception qu'on constate que les réformes décrétées en 2020 par le gouvernement concernant le fonctionnement de l'enseignement supérieur en Haïti, n'ont toujours pas été mises en place.

L'enseignement supérieur relève en Haïti du ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), mais force est de constater qu'il n'existe pas de structure effective pour assurer la gouvernance de l'enseignement supérieur (Décret 2020 sur l'enseignement, art 3 et 4) puisque l'organe de régulation prévu n'existe pas. Dans le contexte haïtien, les universités publiques départementales ont longtemps été sous l'emprise d'un contrôle centralisé qui limite leur capacité à répondre efficacement aux besoins éducatifs et socio-économiques locaux. Prenons l'exemple du maigre financement

public (en moyenne : 0.33 % du produit intérieur brut (PIB) ; 1.17 % du budget de l'État) consacré au financement des universités publiques, au cours des 30 dernières années, freine leur développement (Jacob, 2020). L'autonomie universitaire, qui se traduit par la liberté académique, l'indépendance administrative et financière, ainsi que la prise de décision locale, demeure un principe fondamental dans le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur à travers le monde notamment en Haïti (article 12, 63, 64 du décret de 2020). Cependant, en Haïti, sa mise en œuvre est entravée par divers facteurs, notamment les interférences politiques, le manque de ressources, l'insuffisance de cadres réglementaires et une coordination déficiente entre les structures éducatives et administratives (Gustave, 2022).

De multiples crises empêchent aussi le fonctionnement normal des universités publiques en Haïti. La coordonnatrice à l'équité de genre au sein de l'Union Nationale des Normaliens et des Éducateurs d'Haïti, Angeline Cherfils déclare⁷ : « La mauvaise gouvernance est l'un des facteurs qui ont mis à mal le système éducatif haïtien. Très souvent, les politiques prennent pour cible le système éducatif afin de gérer leurs manœuvres politiques ». Prenons par exemple des actes de pillages, d'incendies, d'intimidation dont les agressions subies à la Faculté d'Agronomie et de Médecine Vétérinaire (FAMV) le 29 février 2024 suivi d'un pillage systématique qui prend des

xii—

⁷ PREDVIL, Vladimir, (Consultée en ligne le 07 septembre 2025, 15 :11), « Le système éducatif haïtien de plus en plus victime de l'insécurité », dénonce L'UNNOEH, corruption [En ligne [https : https://canada-haiti.ca/fr/content/le-systeme-educatif-haitien-de-plus-en-plus-victime-de-linsecurite-denonce-lunnoeh](https://canada-haiti.ca/fr/content/le-systeme-educatif-haitien-de-plus-en-plus-victime-de-linsecurite-denonce-lunnoeh)]

proportions catastrophiques. L'Unité de communication de l'Université d'État d'Haïti (UEH) informe que dans la conjoncture délétère que connaît le pays, l'UEH n'est malheureusement pas épargnée par les actes destructeurs des bandits armés. Le 15 septembre 2022, l'UPAG a été saccagée et pillée. Ces exemples isolés sont des éléments qui peuvent constituer une entrave à la liberté académique. D'autant plus, au cours des périodes précédentes, des journalistes, professeurs, étudiants et défenseurs des droits de l'homme ont continué d'affirmer avoir été victimes de menaces et d'actes d'intimidation en lien direct avec leurs critiques soit au niveau de l'institution où ils travaillent, soit par des individus externes.

Le pays fait face à plusieurs crises qui sont d'ordre social, économique et politique mais les universitaires se taisent surtout au niveau départemental. En effet, on assiste à un silence assourdissant face aux crises actuelles déchirant l'université (ex : absence de prise de position et engagement). Or, l'article 28 de la Constitution d'Haïti, reconnaît que chaque citoyen haïtien a le droit d'exprimer son opinion sur toute question librement et par quelque moyen qu'il ou elle choisit.

Pour le professeur Jn Anil Jouis-Juste, la non-autonomie administrative sont les principaux facteurs aux crises que connaît les universités. En effet, l'auteur avance que la concentration universitaire s'est accompagnée de la centralisation administrative et la centralisation universitaire empêche l'éclosion de la liberté de pensée, en rendant

professeurs et étudiants dépendants d'un chef qui oriente le processus de l'enseignement-apprentissage (Louis -Juste, 2004).

Le système d'enseignement supérieur a toujours été paralysé du point de vue de ses faiblesses sur la gouvernance. En 2017, un cadre du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), intervenant au journal « Le Nouvelliste » montre que la réforme envisagée au niveau universitaire tarde à atteindre les objectifs. Il n'existe pas de cadre légal facilitant la liberté académique. La réforme de la gouvernance des UPR vise principalement à conférer aux universités départementales une plus grande autonomie et à promouvoir une gestion participative et inclusive. La liberté et l'indépendance académiques sont essentielles pour favoriser l'innovation pédagogique, la recherche scientifique et l'adéquation de l'enseignement aux réalités locales. Toutefois, ces principes se heurtent à des résistances institutionnelles et à des défis structurels qui ralentissent leur application effective. En 2020 par exemple, plus de quarante professeurs ont été licenciés à l'UPBAS parce qu'ils dénoncent la mauvaise gouvernance au sein de cette institution⁸. Entre 2018-2019, le rectorat de l'UPAG a licencié des doyens, professeurs pour leurs points de vue contraire car c'est de l'insubordination.

xiv—

⁸ www.tripfoumi.com/blog/2020/12/10/le-conseil-des-professeurs-denonce-le-remplacement-de-plus-de-40-enseignants-de-luniversite-publique-du-bas-artibonite-par-le-rectorat, consultée le 23 février 2025, 03h38 PM.

Généralement, en Haïti, la militance est le moyen privilégié pour dénoncer les faits car le plus souvent les universitaires se font harceler, sont licenciés arbitrairement pour avoir osé dénoncer les mauvais comportements ou encore débattre sur les problèmes sociaux qui gangrènent le pays. Les problèmes ne sont donc pas résolus à long terme.

Face à ce constat, il est nécessaire de faire une « Analyse de la mise en œuvre des réformes de la gouvernance des Universités Publiques en Région (UPR) : la liberté et l'indépendance dans les universités départementales en Haïti » afin de répondre à la question suivante : En quoi la gouvernance universitaire, dans un contexte de crises et de conflits en Haïti, influence-t-elle la liberté académique et l'autonomie institutionnelle, et dans quelle mesure ces facteurs conditionnent-ils la mise en œuvre effective des réformes dans les universités publiques départementales ?

1.3 Objectif du travail

Dans le cadre de notre travail sur la gouvernance et la liberté universitaire, notre objectif principal est de : comprendre en quoi la gouvernance universitaire, dans un contexte marqué par l'instabilité politique et sociale, influence la mise en place des réformes décrétées dans les universités départementales. De manière spécifique, cette recherche poursuit les objectifs suivants :

Expliquer les effets de la gouvernance universitaire sur la mise en œuvre des réformes dans les universités publiques départementales en Haïti;

Analyser le lien entre gouvernance, liberté académique et autonomie institutionnelle, afin de montrer comment ces dimensions interagissent dans le processus de réforme;

Évaluer le rôle des enseignants et des autres parties prenantes universitaires dans la protection de la liberté académique et dans le renforcement de l'autonomie des universités publiques départementales;

Analyser comment la gouvernance universitaire influence la protection de la liberté académique et le renforcement de l'autonomie des universités publiques départementales en Haïti.

1.4 Question de recherche

Le problème ici c'est la liberté académique ou la liberté universitaire dans les UPR notamment celles se trouvant dans les dix (10) départements en Haïti. La gouvernance est un des facteurs de développement, il est alors nécessaire de mettre en place des mesures pour garantir la liberté d'expression de tout le monde notamment les cadres ainsi que les professeur(es). Tenant compte du rôle de l'enseignement supérieur dans un pays, il est impérieux de se demander : En quoi la gouvernance universitaire, dans un contexte de

crises et de conflits en Haïti, influence-t-elle la liberté académique et l'autonomie institutionnelle, et dans quelle mesure ces facteurs conditionnent-ils la mise en œuvre effective des réformes dans les universités publiques départementales ?

En effet, dans un contexte de crise, les autorités politiques ou les groupes armés peuvent exercer des pressions sur les chercheurs et les enseignants, restreignant leur capacité à mener des travaux critiques ou indépendants. La censure, l'autocensure et la répression des opinions divergentes peuvent freiner les débats scientifiques et les initiatives de réforme. La création des UPR et le décret ont pris de court toute la population. Bien que les régions en eussent besoin mais les villes de provinces n'avaient pas les ressources humaines, financières nécessaires pour répondre aux besoins des institutions universitaires. Pour le professeur Yves Voltaire :

La résistance des acteurs au changement demeure toujours assez forte. Il est difficile, en effet, d'échapper à la reproduction, au sein des universités, d'une mentalité et de comportements que l'on retrouve dans la profonde crise des valeurs morales...L'apprentissage de la pratique du professionnalisme, de la négociation dans le respect mutuel, de l'honnêteté, de la confiance, de la participation démocratique et de

*l'engagement social représente une construction ardue et lente. De plus, en Haïti, l'enseignement supérieur n'a pas encore été sur la liste courte des principales priorités...*⁹

⁹VOLTAIRE, P. Yves, *Leréseau des universités publiques régionales et la refondation du système universitaire haïtien en vue du développement durable d'Haïti*, *Haïti Perspectives*, vol. 5, no 2, Été 2016, p12.

CHAPITRE I

CADRE THEORIQUE

Pour répondre à la question de recherche portant sur la mise en œuvre des réformes de la gouvernance dans les universités publiques en région et sur la liberté et l'indépendance des universités départementales en Haïti, il est indispensable d'examiner de manière approfondie les concepts fondateurs structurant ce cadre d'analyse. Ce chapitre clarifie d'abord la notion de gouvernance, ses piliers, ses évolutions et ses niveaux d'analyse. Il traite ensuite de la gouvernance universitaire, de l'autonomie institutionnelle et de la liberté académique, en précisant leurs interrelations et leur importance pour le fonctionnement d'un système d'enseignement supérieur démocratique et efficace. Cette structuration analytique offre au lecteur une compréhension fine du rôle de la gouvernance comme outil d'analyse des enjeux d'indépendance et de liberté au sein des universités départementales.

1.1 Gouvernance

1.1.1 Historique

L'évolution du concept de gouvernance révèle un déplacement majeur dans les modes d'exercice du pouvoir. Utilisé au Moyen Âge pour désigner l'art de gouverner, le terme disparaît avant de réapparaître dans les années 1980, dans un contexte de crises économiques, de remise en question de l'État-providence et d'échecs répétés des politiques publiques. Cette

réutilisation a été possible par les organisations internationales qui étaient secouées par les échecs à répétition de leurs programmes d'ajustement structurels (Paye, 2005 : 1). Son renouveau résulte d'un changement paradigmatique : l'État n'est plus l'unique centre décisionnel, mais l'un des acteurs d'un système décisionnel plus ouvert, où interviennent entreprises, organisations de la société civile et réseaux transnationaux.

La gouvernance devient ainsi un concept post-bureaucratique, qui s'oppose aux logiques strictement hiérarchiques et verticales et qui introduit des mécanismes de coordination plus flexibles, plus participatifs et plus orientés vers les résultats.

1.1.2 Épistémologie

La gouvernance est un concept polysémique, ce qui en fait sa richesse mais aussi sa fragilité théorique. En effet, pour Pitseys, elle illustre l'idéologie néolibérale visant à réduire le rôle de l'État (Pitseys, 2010 : 207) tandis que pour Letourneau, elle constitue un outil analytique puissant pour comprendre les nouvelles formes d'action publique fondées sur la coopération, l'interdépendance et la concertation (Letourneau, 2008). Cette polysémie entraîne des controverses :

- convergence : tous reconnaissent que la gouvernance implique des processus décisionnels plus ouverts et pluralistes ;

- divergence : les finalités attribuées à cette ouverture diffèrent telles que l'efficacité managériale pour les uns, la démocratisation des institutions pour les autres.

Il est donc essentiel de préciser le sens retenu dans cette recherche : la gouvernance est envisagée comme un mode d'exercice du pouvoir qui articule coordination, responsabilité, participation et transparence, dans un cadre où les institutions publiques demeurent garantes de l'intérêt général.

Comme théorie, la gouvernance montre un modèle nouveau de l'exercice du pouvoir dans la société. En plus de la participation publique, le pouvoir est déconcentré. Ce n'est plus uniquement l'État, mais un pouvoir en réseau. Ce concept fait appel à une pluralité d'acteurs et de dimensions. Certaines lectures sur la gouvernance incitent à favoriser l'insertion des acteurs privés, dans les réseaux du pouvoir, d'autres mettent l'accent sur la participation de groupe et de la société civile (Letourneau, 2008) dans le processus de décision.

1.1.3 Définition de la gouvernance

Dans son sens le plus large, l'UNESCO définit la gouvernance comme un instrument ayant pour but de maintenir l'équilibre entre les objectifs économiques et sociaux, et entre les objectifs individuels et communautaires. Elle désigne l'ensemble des mécanismes,

processus et institutions par lesquels les décisions collectives sont élaborées, mises en œuvre et évaluées. Les définitions proposées par la Banque mondiale, l'UNESCO ou le Haut-Commissariat aux droits de l'homme convergent vers cinq principes : participation, transparence, responsabilité, état de droit et efficacité.

Il est particulièrement pertinent de retenir la définition proposée par l'UNESCO dans le cadre des universités haïtiennes, car elle articule efficacité institutionnelle et valeurs démocratiques.

1.1.4 Piliers

Lynn et autres (2001)¹⁰ conceptualisent la gouvernance publique en trois niveaux interdépendants : le niveau institutionnel, le niveau organisationnel et le niveau technique.

¹⁰ LYNN, L. E. et autres. *Improving governance: A new logic for empirical research*. Washington, DC : Georgetown University Press, 2001, p40-83.

1.1.4.1 Institutionnel

Il s'agit du niveau macro : lois, normes, valeurs sociales et réglementations qui encadrent l'organisation du pouvoir. Dans l'enseignement supérieur haïtien, ce niveau renvoie aux textes législatifs, au décret du 30 juin 2020, aux politiques éducatives et aux directives ministérielles.

Ce niveau est limité du fait qu'il est souvent caractérisé par la centralisation et l'instabilité réglementaire.

1.1.4.2 Organisationnel

Il s'agit des structures internes, des organigrammes, de la gestion des ressources humaines, des incitations, des mécanismes de coordination. Au niveau universitaire, on peut dire que ce niveau correspond à la manière dont les universités structurent et gèrent leurs ressources pour mettre en œuvre les politiques et directives institutionnelles.

Dans les UPR, ce niveau est marqué par une faible professionnalisation administrative, des organes décisionnels insuffisamment définis et une gouvernance interne parfois dépendante des influences politiques.

1.1.4.3 *Technique*

Ce niveau regroupe les actions concrètes : procédures opérationnelles, routines administratives, gestion quotidienne, application réelle des normes. Les défis observés en Haïti sont : faiblesse des moyens matériels, manque de formation du personnel, pratiques informelles, faible culture de reddition de comptes.

1.2 Université

L'université est une institution sociale fondamentale chargée de produire et transmettre le savoir, de former des citoyens et de contribuer au développement national. En Haïti, le décret du 30 juin 2020 définit ses missions : enseignement, recherche, innovation et diffusion du savoir en son article 5-44.

1.2.1 Gouvernance universitaire

La gouvernance universitaire renvoie à la manière dont les établissements d'enseignement supérieur sont dirigés, structurés, financés et régulés, et à la distribution du pouvoir entre les acteurs internes (rectorat, doyens, enseignants, étudiants) et externes (État, partenaires, bailleurs). Selon l'UNESCO, elle doit garantir : l'autonomie institutionnelle, la liberté académique, la qualité de l'enseignement, la responsabilité sociale, la transparence et la participation.

- La gouvernance universitaire se distingue de la gouvernance générale par la place centrale accordée à la liberté académique, notion absente du secteur administratif classique.
- Cependant, elles convergent sur la nécessité de rendre compte à la société, d'assurer une gestion efficace et de respecter les normes publiques.

1.3 Autonomie institutionnelle

L'autonomie institutionnelle désigne la capacité d'une université à se gérer elle-même dans les domaines clés : finances, administration, enseignement, recherche, admission, gestion des ressources humaines. Néanmoins, il existe une distinction conceptuelle entre

autonomie et indépendance. L'autonomie est le pouvoir de décisions internes dans un cadre défini par l'État tandis que l'indépendance est l'absence de toute subordination, ce qui n'existe pas dans les systèmes publics d'enseignement supérieur.

Les universités haïtiennes peuvent être autonomes sans être indépendantes, car elles dépendent légalement, budgétairement et politiquement de l'État. D'où l'existence de plusieurs limites :

- dépendance financière ;
- ingérence politique ;
- faiblesse des instances de gouvernance interne.

1.4 Liberté académique

Selon le décret sur l'enseignement supérieur en Haïti, la liberté académique est généralement définie comme le droit, pour les institutions d'enseignement supérieur d'établir librement leurs programmes d'études, les plans et contenus de formation et de recherche dans le respect de la législation en vigueur ainsi que le droit pour les professeurs d'exercer librement leurs activités (art 12-2).

1.4.1 Portée et relation autonomie / liberté académique

Elle inclut également la participation aux débats publics, la liberté critique, et la capacité de contribuer à l'avancement du savoir. La liberté académique ne peut exister sans autonomie institutionnelle, car une administration contrôlée politiquement ou hiérarchiquement peut restreindre la production et la diffusion du savoir.

1.5 Réformes universitaires

Les réformes universitaires désignent l'ensemble des transformations institutionnelles, organisationnelles et pédagogiques mises en œuvre dans les établissements d'enseignement supérieur pour améliorer leur gouvernance, leur qualité académique, leur performance et leur adaptation aux évolutions sociales, économiques et technologiques (Salmi, 2009). Ces réformes s'inscrivent souvent dans un contexte de mondialisation, de pression à la compétitivité et de demandes accrues en matière d'employabilité des diplômés.

1.6 Administration publique

L'administration publique peut être désignée comme une organisation, une bureaucratie et une administration tout court. Pour mieux la comprendre nous allons tenir compte des arguments de différents auteurs ou institutions. Pour plusieurs spécialistes, étudier l'administration publique ne peut pas se faire sans voir l'État. Nous allons donc définir d'abord l'État et la bureaucratie.

1.6.1 Définition de l'administration publique

Pour l'Office du Management et des Ressources Humaines (OMRH), l'administration publique est l'instrument par lequel l'État concrétise ses missions et objectifs (omrh.gouv.ht, consulté le 23-05-24). Parlant de l'administration publique haïtienne, on peut dire qu'elle est la transformation de la conception à la réalité notamment à travers des actions réalisées au bénéfice de toute la communauté haïtienne tout en optimisant ses ressources (Marcelin, 2015: p10).

Dans l'ensemble, la gouvernance, l'autonomie institutionnelle et la liberté académique forment l'ossature conceptuelle permettant d'analyser les réalités des universités publiques en région. Leur articulation met en lumière que la réussite des réformes universitaires dépend de la capacité des institutions à intégrer les principes de bonne gouvernance à tous les niveaux institutionnels, organisationnel et technique. Cette analyse

théorique prépare ainsi le terrain pour l'étude empirique qui suit et ouvre la voie à une compréhension plus précise des défis rencontrés dans les UPR.

CHAPITRE II

CADRE OPÉRATOIRE

Les universités publiques en région se trouvent confrontées à des défis structurels et organisationnels qui limitent leur capacité à remplir pleinement leur mission d'enseignement supérieur et de production de connaissances à cause de l'instabilité sociopolitique persistante en Haïti. Pour répondre à cette problématique, ce chapitre propose un cadre opératoire qui vise à traduire les concepts théoriques exposés au chapitre 1 en éléments concrets, mesurables et directement observables. L'opérationnalisation permet de passer des notions abstraites telles que la gouvernance universitaire, l'autonomie institutionnelle ou la liberté académique à des indicateurs précis permettant d'évaluer empiriquement leur manifestation au sein des Universités Publiques en Région (UPR). Il s'agit ainsi de déterminer ce qui sera étudié, comment cela sera observé et à travers quelles sources.

Les chapitres précédents ont montré que les réformes universitaires en Haïti restent inachevées et que les problèmes de gouvernance, particulièrement dans les Universités Publiques en Région (UPR), freinent leur mise en œuvre. Ces faiblesses réduisent la liberté académique et limitent l'autonomie institutionnelle, deux conditions pourtant indispensables pour garantir la qualité et la pertinence de l'enseignement supérieur. Dans un contexte d'instabilité politique et sociale, marqué par des crises et des conflits à répétition, les universités

publiques départementales voient leur capacité d'action diminuer et leur indépendance décisionnelle fragilisée.

C'est sur cette base que s'appuie l'hypothèse de ce chapitre qui est une réponse temporaire à la question spécifique de recherche de notre travail : *les crises et conflits en Haïti affaiblissent la gouvernance universitaire et l'autonomie institutionnelle, restreignent la liberté académique et compromettent la mise en œuvre effective des réformes.*

Pour examiner cette hypothèse, ce chapitre mobilise plusieurs modèles conceptuels et théories centrales : la théorie de la gouvernance, la théorie de l'autonomie universitaire, la théorie des parties prenantes, la théorie de la liberté académique. Chacune apportera une contribution spécifique : compréhension des mécanismes décisionnels, compréhension des rapports entre acteurs, identification des obstacles internes et externes, mise en lumière des facteurs qui conditionnent la mise en œuvre effective des réformes.

2.1 Gouvernance : de la théorie à la réalité

La gouvernance est un concept riche. Pour les besoins de cette recherche, elle est comprise comme la manière dont une institution s'organise, prend des décisions et interagit

avec ses acteurs. Le modèle de Frédérickson et al. (2012) est mobilisé comme cadre théorique structurant. Il distingue trois dimensions interdépendantes :

1) La dimension structurelle (structure institutionnelle et distribution du pouvoir) qui renvoie aux règles formelles et informelles, à la distribution du pouvoir, aux organes décisionnels, à la stabilité institutionnelle, aux rapports hiérarchiques entre État, universités et directions départementales.

L'opérationnalisation (observation) se fera ainsi :

- Existence ou absence de statuts, règlements, chartes ;
- Stabilité des directions;
- Degré de centralisation;
- Formalisation des processus décisionnels.

2) La dimension organisationnelle (coordination, incitations et participation) quant à elle, recouvre les mécanismes de coordination interne, la circulation de l'information, la participation des acteurs, la transparence des décisions, la qualité des interactions entre enseignants, étudiants et administration.

Pour la rendre observable, nous nous intéressons notamment à : la présence de comités, conseils, dispositifs consultatifs, les modes de prise de décision (vote, consensus, imposition), la participation effective des enseignants, l'existence de mécanismes de reddition de comptes.

3) La dimension technique et substantive (capacité de mise en œuvre des décisions) concerne les moyens matériels, humains et financiers, les outils de gestion, l'efficacité et la performance administrative, la capacité des universités à appliquer les réformes.

Dans une perspective d'opérationnalisation, notre attention se porte plus spécifiquement sur : la disponibilité des ressources, la continuité des activités, les infrastructures, les effectifs compétents.

Enfin, ces aspects concrets permettront d'évaluer la qualité et l'efficacité de la gouvernance observée. Trois (3) propositions de recherche sont dérivées de ce cadre théorique :

Proposition 1 : Dimension institutionnelle

L'instabilité politique, la faiblesse des cadres réglementaires et l'absence de mécanismes de régulation efficaces fragilisent l'autonomie institutionnelle des UPR et réduisent leur capacité à appliquer durablement les réformes.

Proposition 2 : Dimension organisationnelle

La centralisation excessive, le déficit de participation démocratique et le manque de transparence compromettent la liberté académique, l'efficacité interne et la responsabilité organisationnelle, conditions nécessaires à la réussite des réformes.

Proposition 3 : Dimension technique et substantive

Les crises sociopolitiques réduisent la capacité technique et opérationnelle des UPR, entraînant une application partielle des réformes et une restriction de la liberté académique en raison du manque de ressources, de stabilité et de sécurité.

2.1.1 La théorie de l'autonomie universitaire

Conformément aux travaux de Neave et van Vught (1991) ainsi qu'à l'EUA (2017), quatre dimensions fondamentales de l'autonomie universitaire sont mobilisées dans cette étude : autonomie académique, autonomie administrative, autonomie financière, autonomie organisationnelle. L'opérationnalisation de ces dimensions est présentée ci-dessous :

- Autonomie académique (observable) : capacité interne à définir les programmes, liberté de recherche, nomination des jurys et comités scientifiques.
- Autonomie administrative (observable) : capacité à recruter ou évaluer le personnel, pouvoir de nomination des dirigeants.
- Autonomie financière (observable) : gestion interne du budget, capacité à lever des fonds, marge dans l'allocation des dépenses.
- Autonomie organisationnelle (observable) : structure interne, dispositifs de gouvernance, création de départements, capacités locales à créer des unités internes, adoption de règlements et chartes.

Ces dimensions confirment que l'autonomie n'est pas un bloc unique, mais une construction multidimensionnelle essentielle à la mise en œuvre des réformes.

2.1.2 La théorie des parties prenantes (Stakeholder Theory)

La théorie stipule que les organisations doivent tenir compte non seulement des autorités formelles (État), mais aussi de toutes les parties affectées ou pouvant affecter l'organisation. Dans les UPR, cela inclut les enseignants, les étudiants, le personnel administratif, les collectivités, les bailleurs de fonds, le marché du travail et les communautés locales. Elle renforce la proposition selon laquelle la participation élargie des enseignants et acteurs internes est essentielle pour légitimer et renforcer les réformes.

Les dimensions observables sont : le dialogue, la participation, la responsabilité éthique. L'institution a un devoir moral envers ses parties prenantes, au-delà des obligations légales.

2.1.3 La Théorie de la liberté académique

La liberté académique, définie par l'UNESCO (1997), comprend le droit de discuter, de diffuser des idées, de faire de la recherche, d'enseigner et de publier sans restriction. Elle est un pilier fondamental pour garantir une production de connaissances indépendante et critique.

La liberté académique se décline en quatre dimensions observables : liberté d'enseignement, liberté de recherche, liberté de publication et expression, protection institutionnelle (absence d'ingérence). La liberté académique constitue la condition normative minimale pour que l'autonomie et la gouvernance puissent fonctionner. Ainsi, pour rendre ces dimensions observables, nous allons tenir compte des éléments suivants :

- liberté d'enseigner (absence de censure, liberté pédagogique déclarée, sécurité des enseignants) ;
- liberté de recherche (choix libre des thèmes, accès aux financements, possibilité de publication) ;
- liberté d'expression professionnelle (possibilité de participer aux débats publics, critiques académiques) ;
- protection institutionnelle (existence de mécanismes contre les pressions ou sanctions politiques).

En combinant le modèle de gouvernance, les quatre dimensions de l'autonomie universitaire, la théorie des parties prenantes, la théorie de la liberté académique, nous pouvons préciser la proposition de recherche : les enseignants universitaires, en tant que parties prenantes, participent à la gouvernance des universités publiques départementales afin d'exercer pleinement l'autonomie nécessaire à la mise en œuvre éthique et effective des réformes universitaires.

Le tableau suivant présente l’opérationnalisation avant la présentation des résultats qui permet d’établir une structure logique reliant les concepts clés de gouvernance, d’autonomie universitaire, de liberté académique et de participation des parties prenantes aux dimensions analytiques et aux indicateurs observables mobilisés sur le terrain. En articulant ces éléments, le tableau sert de pont entre le cadre théorique et l’enquête empirique en montrant comment des notions souvent abstraites peuvent être traduites en éléments concrets, mesurables et vérifiables lors des entretiens. Par exemple, la gouvernance, concept large et multidimensionnel, est déclinée en dimensions institutionnelles, organisationnelles et substantives, chacune associée à des indicateurs précis tels que la stabilité des dirigeants, les mécanismes décisionnels ou la disponibilité des ressources. Ce passage du théorique à l’opérationnel garantit que l’analyse repose sur des critères explicites et systématiques et non sur des impressions générales.

En outre, le tableau met en évidence la cohérence méthodologique du dispositif d’analyse. Il montre que chaque concept étudié trouve un ancrage empirique clair et que les sources de données mobilisées sont adaptées aux phénomènes à observer. Par exemple, l’autonomie universitaire est examinée à travers l’autonomie académique, administrative, financière et organisationnelle, et chaque dimension renvoie à des indicateurs observables recueillis auprès des enseignants ou des dirigeants administratifs. De même, la liberté académique est évaluée à partir de la liberté d’enseignement, de recherche et d’expression, ce qui permet de saisir la réalité quotidienne vécue par les universitaires. Enfin, l’intégration

des parties prenantes comme dimension autonome souligne l'importance des dynamiques relationnelles dans les universités publiques en région. Ainsi, le tableau constitue non seulement un outil de structuration conceptuelle, mais aussi un guide opérationnel permettant d'assurer la rigueur et la transparence de l'analyse à venir.

Tableau 1 : Modèle d'opérationnalisation (avant résultats)

Concept théorique	Dimensions analytiques	Indicateurs observables (opérationnels)	Sources
Gouvernance	Structure institutionnelle	Stabilité des dirigeants, cadre légal, régulation, modes de nomination	Entretiens responsables
	Gouvernance organisationnelle	Présence de comités, conseils, dispositifs consultatifs, les modes de prise de décision (vote, consensus, imposition), la participation effective des enseignants, l'existence de mécanismes de reddition de comptes.	Entretiens enseignants
	Capacité substantive	Ressources humaines, infrastructures, budget opérationnel, performance administrative	Entretiens

Tableau 2 : Modèle d'opérationnalisation (avant résultats) (suite)

Concept théorique	Dimensions analytiques	Indicateurs observables (opérationnels)	Sources
Autonomie universitaire	Autonomie académique	Création/mise à jour programmes, liberté pédagogique, gouvernance de la recherche	Entretiens professeurs
	Autonomie administrative	Recrutement, nomination, organigramme, gestion du personnel	Entretiens
	Autonomie financière	Budget propre, diversification ressources, autonomie de dépense	Entretiens responsables
	Autonomie organisationnelle	Création d'unités, règlements, flexibilité organisationnelle	Entretiens

Tableau 3 : Modèle d'opérationnalisation (avant résultats) (suite)

Concept théorique	Dimensions analytiques	Indicateurs observables (opérationnels)	Sources
Liberté académique	Liberté d'enseignement	Absence d'ingérence, choix pédagogiques	Entretiens enseignants
	Liberté de recherche	Liberté de choix des thèmes, accès aux ressources, publication	Entretiens chercheurs
	Liberté d'expression	Possibilité de critiquer l'institution et l'État, protection	Entretiens, guide d'entretien
Parties prenantes	Participation et légitimité	Consultation, implication enseignants/étudiants, partenariats, représentativité des groupes, existence de comités consultatifs	Entretiens auprès des parties prenantes (professeurs, doyens)

2.2 La définition des variables utilisées

Dans notre recherche, le concept de « gouvernance » sera analysé à travers plusieurs variables, dont certaines dépendent directement des réformes universitaires (variables dépendantes) et d'autres relèvent de facteurs externes influençant ces réformes (variables indépendantes).

2.2.1 Les variables explicatives ou indépendantes

Les variables indépendantes représentent les facteurs extérieurs à l'université qui influencent sa gouvernance et la mise en œuvre des réformes. Comme variable indépendante, on peut citer : Administration publique, la politique gouvernementale, ressources financières, compétences des responsables universitaires, ressources matérielles, Influence des autorités locales.

Les Universités Publiques en Région (UPR) sont régies par le décret sur l'administration publique et restent sous le contrôle du ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP). La compréhension de ces facteurs permet de cerner les obstacles à la mise en œuvre des réformes, souvent issues de politiques complexes aux objectifs multiples. Selon le type de gouvernance (autocratique,

participative, collégiale), ces facteurs exercent une influence plus ou moins forte sur l'autonomie et la liberté des établissements.

Les variables indépendantes influencent directement les variables dépendantes dans le cadre de l'analyse de la mise en œuvre des réformes de gouvernance des Universités Publiques en Région (UPR) en Haïti. Les réformes doivent viser à accroître l'autonomie et la liberté des universités départementales, en réduisant l'influence des pouvoirs politiques locaux et en fournissant des ressources suffisantes pour garantir une gestion indépendante et de qualité. La mise en œuvre réussie des réformes dépendra de la capacité du gouvernement, des responsables universitaires, et des acteurs externes à créer un environnement favorable à cette autonomie.

2.2.2 Les variables expliquées ou dépendantes

Les variables dépendantes correspondent aux aspects directement affectés par les réformes et permettent de mesurer leur efficacité : autonomie administrative et financières, efficacité de la gestion universitaire, liberté académique, implication de la communauté universitaire, transparence et responsabilité. Par exemple, la participation de la communauté universitaire et la transparence dans la prise de décision dépendent du modèle de gouvernance. Une mauvaise gestion peut accroître la méfiance et limiter l'efficacité

institutionnelle. Ces variables permettent ainsi d'évaluer la réussite des réformes et la capacité des universités à fonctionner de manière autonome et responsable.

2.3 Les indicateurs utilisés pour mesurer les variables

- *Le système d'organisation* permet de connaître la structure d'une institution, la façon dont les décisions sont prises ou les canaux utilisés pour la communication. Dans le cas de notre travail, l'indicateur « système d'organisation ou structure » nous permettra de savoir si les universités sont des institutions centralisées ou décentralisées.
- *La composition des différentes unités de direction* est très utile car il nous permettra de comprendre les voies par lesquelles les décisions sont prises au sein des universités. Les conseils sont-ils variés ou représentatifs ? Les décisions sont-elles prises par vote, consensus ou autres ? Ainsi, nous pouvons connaître le nombre d'acteurs impliqués dans le processus de planification stratégique dans les universités départementales.
- *L'indicateur d'efficacité* informe sur l'atteinte des objectifs. Cet indicateur va démontrer en premier lieu si les objectifs sont atteints ou dépassés et en second lieu les défauts d'atteints de ces mêmes objectifs. Dans le cadre de notre travail sur la gouvernance interne des Universités Publiques en Région (UPR), nous saurons si l'université a rempli sa mission sur le plan administratif. L'efficacité de l'administration dépend non seulement de la qualité des recrutements, mais aussi de l'organisation des carrières.

- *La transparence* permet de rendre les procédures plus claires et plus simples, et réduit les possibilités de développement de la corruption (Lavallée et autres, 2010). À l'inverse, l'absence de transparence peut affaiblir les contrôles internes (Van Rijckeghem et Weder, 2001) et rendre la situation favorable à la corruption.

- *La participation* comprend une série de programmes et d'activités destinés à connaître le point de vue des individus sur la prestation de service public ou les processus de gestion administrative.

Ce chapitre a montré comment les grands concepts théoriques (gouvernance, autonomie universitaire, liberté académique et participation des parties prenantes) ont été transformés en éléments concrets, mesurables et observables dans les Universités Publiques en Région (UPR) d'Haïti. En s'appuyant sur le modèle de gouvernance de Frederickson et al. (2012) et sur les travaux de Neave & van Vught (1991) ainsi que de l'EUA (2017), il a été possible d'identifier des dimensions clés telles que la stabilité institutionnelle, les mécanismes décisionnels, les capacités organisationnelles et les formes d'autonomie académique, administrative, financière et organisationnelle. Ces dimensions, opérationnalisées à travers des indicateurs précis tels que la participation des acteurs, la transparence, les ressources disponibles, la liberté d'enseigner et de rechercher permettent

de comprendre comment instabilité, contraintes structurelles et crises nationales influencent concrètement le fonctionnement des UPR. Le chapitre met ainsi en évidence une idée centrale : la gouvernance, l'autonomie et la liberté académique sont interdépendantes et leur affaiblissement limite la capacité des universités à mettre en œuvre les réformes et à assumer leur mission publique, tout en fournissant le cadre analytique guidant l'analyse empirique qui suivra.

CHAPITRE III

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Dans un contexte haïtien profondément marqué par l'instabilité politique, l'insécurité et la fragilisation des institutions, comprendre comment fonctionnent réellement les Universités Publiques en Région (UPR) devient une nécessité scientifique autant qu'un enjeu social. La problématique qui guide cette étude repose sur une volonté de saisir non seulement les dispositifs formels de gouvernance, mais surtout la manière dont ils sont vécus, interprétés et mis en œuvre par les acteurs universitaires dans un environnement fragile. Pour y répondre, une approche qualitative a été privilégiée, car elle permet d'accéder à la profondeur des expériences, des perceptions et des pratiques, plutôt que de se limiter à des mesures ou à des constats statistiques. Ce chapitre présente donc, de manière structurée, la posture épistémologique, les choix méthodologiques opérés, la stratégie d'échantillonnage retenue, les techniques de collecte et d'analyse des données utilisées, ainsi que les considérations éthiques et les limites qui encadrent l'ensemble de la démarche.

3.1 Posture épistémologique

Cette recherche s'inscrit dans une perspective ou posture interprétativiste. L'adoption d'une posture interprétativiste constitue le socle épistémologique de cette recherche, car elle permet de saisir la complexité des réalités universitaires haïtiennes, marquées par des crises politiques, institutionnelles et sociales. L'interprétativisme part du principe que la réalité sociale n'existe pas indépendamment des individus, mais qu'elle est produite, perçue et reconstruite à travers leurs expériences, leurs représentations et leurs interactions. Dans la lignée des travaux de Weber (1998), cette approche considère que comprendre un phénomène social revient avant tout à comprendre le sens que les acteurs lui attribuent. Dans notre cas, la gouvernance universitaire, l'autonomie institutionnelle ou encore la liberté académique ne peuvent être analysées uniquement comme des catégories administratives ou juridiques. Ce sont des réalités vécues et interprétées par des acteurs qui évoluent dans des contextes régionaux souvent fragiles, où les conditions matérielles, sécuritaires et institutionnelles influencent profondément leurs pratiques, leurs perceptions et leurs marges d'action.

Adopter une posture interprétativiste nous permet donc d'accéder à la manière dont ces notions prennent forme dans le vécu quotidien des enseignants, des responsables universitaires, des chercheurs et des personnels administratifs. Par exemple, ce que signifie « autonomie institutionnelle » pour un recteur d'une université départementale peut différer de la compréhension qu'en a un enseignant confronté à des pressions politiques locales ou à des conditions de travail difficiles. De même, la « liberté académique » peut être interprétée

différemment selon que l'acteur se situe à Port-au-Prince, dans une UPR régionale, ou dans un département particulièrement touché par l'insécurité. Ainsi, cette posture permet de reconnaître la pluralité des expériences et de rejeter toute vision homogène ou uniforme de la gouvernance universitaire en Haïti.

Cette perspective invite également à prendre en compte les dynamiques relationnelles et institutionnelles qui influencent la mise en œuvre des réformes. Ainsi, elle permet de comprendre pourquoi certaines réformes sont appliquées, transformées ou contournées selon les contextes locaux et les acteurs impliqués. Le sens des réformes ne se trouve donc pas uniquement dans les textes officiels, mais dans la manière dont elles sont comprises, appropriées ou rejetées par ceux qui les vivent.

D'un point de vue méthodologique, cette posture s'accompagne d'une attention particulière portée aux discours des participants. Les entretiens ne sont donc pas seulement un moyen d'obtenir des informations, mais un espace où les acteurs construisent et expriment leur propre compréhension de la gouvernance et des réformes. L'importance accordée aux récits personnels permet de saisir non seulement ce que les acteurs pensent, mais aussi comment ils vivent, interprètent et justifient leurs actions. Les logiques d'action, les émotions, les perceptions de justice ou d'injustice, les tensions et les compromis deviennent des éléments centraux de l'analyse, ce qui correspond parfaitement à une approche interprétativiste.

En somme, la posture interprétativiste permet d'appréhender la gouvernance universitaire non pas comme un ensemble de règles abstraites mais comme un phénomène profondément humain, ancré dans des pratiques, des relations et des significations produites par des acteurs qui évoluent dans un contexte haïtien complexe. Elle offre une voie analytique particulièrement pertinente pour comprendre comment les réformes sont réellement vécues, mises en œuvre ou contestées dans les Universités Publiques en Région.

3.2 La question de recherche et rappel des objectifs

La recherche s'articule autour de la question suivante :

En quoi la gouvernance universitaire, dans un contexte de crises et de conflits en Haïti, influence-t-elle la liberté académique et l'autonomie institutionnelle, et dans quelle mesure ces facteurs conditionnent-ils la mise en œuvre effective des réformes dans les universités publiques départementales ?

Objectif général

Comprendre le rôle de la gouvernance universitaire dans la mise en œuvre des réformes.

Objectifs spécifiques

Analyser l'impact de la gouvernance sur les réformes ;

Examiner les liens entre gouvernance, liberté académique et autonomie ;

Comprendre le rôle des acteurs universitaires dans ces dynamiques.

3.3 Choix de la méthode de collecte

3.3.1 L'entretien semi-dirigé

L'entretien semi-dirigé constitue la principale méthode de collecte des données. Il permet de comprendre la perception et chercher des informations contenues dans le discours des sujets de recherche (Spagnol et al., 2016).

Elle permet d'accéder aux « raisons » des individus et de comprendre leurs logiques d'action (Boudon, 2003). De plus, sa flexibilité permet d'adapter les questions en fonction des réponses et d'approfondir certains aspects (Gauthier, 2019).

Le choix de l'entretien semi-dirigé comme méthode de collecte de données s'explique par la nature de cette recherche, qui cherche avant tout à comprendre les perceptions et les expériences des acteurs universitaires concernant la gouvernance, l'autonomie

institutionnelle et les réformes dans les Universités Publiques en Région en Haïti. Cette méthode permet de guider la discussion à l'aide d'un ensemble de questions préparées, tout en laissant aux participants la liberté d'exprimer leurs points de vue, de raconter leurs expériences et d'aborder certains aspects jugés importants selon leur propre réalité. Elle offre ainsi un équilibre entre structure et souplesse, ce qui favorise l'obtention d'informations plus riches et plus nuancées.

3.3.2 Méthodes non retenues

Dans le cadre de cette recherche, plusieurs méthodes de collecte de données ont été envisagées avant d'être écartées, car elles ne permettaient pas d'atteindre le niveau de profondeur nécessaire pour comprendre les dynamiques internes de la gouvernance universitaire en Haïti. Par exemple, le questionnaire a d'abord été considéré pour sa capacité à toucher rapidement un grand nombre de répondants. Toutefois, cette méthode s'est révélée insuffisante pour saisir la complexité des expériences vécues par les acteurs universitaires. Dans un contexte où les relations de pouvoir, les tensions institutionnelles et les enjeux de légitimité sont très marqués, des réponses fermées ou brièvement formulées ne permettent pas de comprendre le sens que les personnes donnent à leurs pratiques. Or, dans le cas des UPR en Haïti, c'est précisément la compréhension en profondeur des perceptions qui est essentielle.

L'observation directe a également été examinée comme option méthodologique, car elle offre normalement la possibilité d'analyser les interactions, les comportements organisationnels et les routines institutionnelles. Cependant, cette méthode pose plusieurs contraintes majeures dans le contexte haïtien actuel. D'abord, la situation d'insécurité généralisée limite les déplacements et rend difficile notre présence dans les campus situés en région. Ensuite, l'accès aux réunions internes souvent sensibles, parfois conflictuelles est rarement accordé à un observateur externe.

Quant à l'analyse documentaire, elle demeure une source indispensable de données, mais elle ne peut, à elle seule, rendre compte des perceptions, des représentations ou des frustrations des acteurs. Les documents officiels produits par les universités (règlements internes, plans stratégiques, rapports administratifs) ou par l'État (plans stratégiques, décrets, rapports administratifs) présentent généralement une vision normative ou idéalisée de la gouvernance. Ils sont parfois incomplets, difficiles d'accès, non mis à jour. Ils passent sous silence les vécus quotidiens, les tensions internes, les stratégies d'adaptation ou les formes de résistance des acteurs, qui constituent pourtant des éléments clés pour comprendre la gouvernance réelle.

Ainsi, dans un environnement institutionnel aussi complexe et fragile que celui des UPR en Haïti, ces méthodes se révèlent limitées pour éclairer les mécanismes informels, les malentendus, les conflits et les logiques d'action qui façonnent la gouvernance. C'est pour

cette raison que l'étude a privilégié l'entretien semi-dirigé, une technique qui permet d'explorer en profondeur les expériences personnelles, les interprétations individuelles et les dynamiques relationnelles. Cette méthode offre la flexibilité nécessaire pour s'adapter au contexte haïtien, tout en permettant d'accéder à des récits riches, nuancés et souvent impossibles à capter autrement. Elle s'inscrit ainsi dans une logique de compréhension fine des phénomènes étudiés, en cohérence avec la posture interprétativiste adoptée.

3.4 Échantillonnage et participants

3.4.1 L'échantillonnage et recrutement des participant-e-s

La sélection des participants s'est faite à partir d'un échantillonnage raisonné, c'est-à-dire en choisissant des personnes susceptibles d'apporter des informations pertinentes pour la recherche. Les participants proviennent de différents milieux universitaires. Voici quelques catégories d'acteurs :

- Anciens ou actuels responsables universitaires : Recteurs, directeurs de faculté, responsable de département, coordonnateurs (afin de recueillir des informations sur la gestion, la planification et la mise en œuvre des réformes).
- Anciens ou actuels enseignants et chercheurs : Professeurs et chercheurs impliqués dans la pédagogie et la recherche académique, pour comprendre l'impact des réformes sur l'autonomie académique.

Au lieu de travailler avec des listes officielles, nous avons eu deux principales stratégies d'échantillonnage pour constituer notre échantillon, : l'échantillonnage par réseaux (ou effet boule de neige) et le recrutement par appel à participation sur les réseaux sociaux.

Dans un premier temps, une affiche de recrutement a été conçue et diffusée via des groupes WhatsApp professionnels ainsi que sur Facebook, à travers des pages ou forums fréquentés par des universitaires haïtiens. Cette méthode a permis de diversifier les profils, en touchant des enseignant·e·s de différentes régions, qui n'auraient peut-être pas été atteints par la stratégie de recommandation.

En parallèle, des contacts universitaires déjà connus ou qui ont montré leur volonté de participer à notre entrevue ont été sollicités afin de recommander d'autres professeur·e·s ou cadres susceptibles de participer à l'étude. Cette méthode a permis d'atteindre des personnes difficilement accessibles, notamment dans certaines Universités Publiques en Région (UPR) où les contacts institutionnels sont limités. Cette stratégie s'est révélée particulièrement efficace pour établir un lien de confiance avec les répondants·e·s dans un contexte marqué par la méfiance institutionnelle et la précarité des conditions de travail.

Au total, vingt et une (21) personnes ont été retenues et ont accepté de participer à une entrevue semi-directive. Leur diversité, tant géographique qu'institutionnelle, a permis de recueillir un éventail riche de témoignages sur la réalité de l'enseignement supérieur public départemental en Haïti.

3.4.2 Les critères d'inclusion et d'exclusion

Les personnes suivantes sont exclues : occuper un poste électif soit député, sénateur, maire, délégué au moment de l'entrevue, être jugé, sanctionné ou condamné pour corruption au sein de l'institution par un comité ou un tribunal compétent.

3.4.3 Stratégie de localisation des personnes ou construction de la liste des participants à l'entrevue

La stratégie de localisation des professeur.es et cadres comportait trois étapes :

- Correspondance envoyée sur le groupe WhatsApp de « UPR nomination 2020 », « Facebook », « Forum national du REPUH » « REPUH _ Artibonite » afin de repérer les personnes cibles vivant en Haïti ou à l'étranger « »
- Les personnes intéressées nous contactent par messagerie WhatsApp, mail ou téléphone inscrit dans la lettre de recrutement pour qu'on puisse dresser la liste des participants.
- Le formulaire d'information et de consentement est envoyé aux personnes intéressées par mail. Enfin, nous demandons leur disponibilité pour qu'on puisse planifier une date pour la rencontre zoom.

3.4.4 Limites de l'échantillon et considérations éthiques

La réalisation de cette recherche s'est déroulée dans un contexte marqué par des contraintes sécuritaires qui ont influencé certaines étapes du travail. En effet, l'insécurité présente dans plusieurs régions d'Haïti a empêché les déplacements et l'accès aux sites universitaires. Dans ce contexte, il n'a pas été possible de rencontrer les participants en personne, ce qui a parfois conduit à privilégier des échanges à distance. Cette situation a pu restreindre l'ampleur de la collecte de données et la diversité des interactions directes avec les acteurs universitaires.

Par ailleurs, les exigences éthiques de la recherche ont également orienté certaines décisions méthodologiques. Afin de protéger les participants, notamment dans un environnement institutionnel et sociopolitique sensible, une attention particulière a été accordée. Ainsi, pour protéger les participants et respecter les normes éthiques, plusieurs mesures ont été mises en place :

- Consentement libre et éclairé : chaque participant a été informé des objectifs de l'étude, de la nature volontaire de sa participation et de son droit de se retirer à tout moment;
- Confidentialité et anonymat : les données ont été anonymisées et tout élément permettant d'identifier les participants a été codé;

- Sécurité : les entretiens ont été réalisés à distance ou avec des acteurs en exil pour minimiser les risques;
- Protection des données : les enregistrements et transcriptions ont été sécurisés par mot de passe et accessibles uniquement au chercheur principal.

Ces mesures garantissent la protection des participants tout en assurant la fiabilité et la validité des résultats de l'étude. Toutefois, ces choix méthodologiques ont été nécessaires afin de garantir la sécurité des participants et le respect des principes éthiques qui encadrent toute recherche scientifique.

3.4.5 Saturation des données

Dans le cadre de cette recherche qualitative menée au sein des Universités Publiques en Région (UPR) d'Haïti, la saturation des données a constitué un indicateur essentiel pour déterminer le moment où la collecte pouvait raisonnablement être arrêtée. Dans un contexte haïtien caractérisé par des contraintes de sécurité, des perturbations institutionnelles et un accès parfois difficile aux acteurs universitaires, ce critère a été d'autant plus important pour s'assurer de la robustesse empirique du corpus recueilli.

Ainsi, la saturation s'est installée progressivement. Les premiers entretiens ont permis de dégager une grande diversité de récits : tensions entre directions et enseignants, limites de l'autonomie, obstacles financiers, instabilité administrative ou encore pressions politiques. Cependant, au fil des rencontres, les mêmes motifs revenaient avec une régularité croissante.

Les participants évoquaient, souvent avec des mots différents mais des expériences similaires, les mêmes enjeux : centralisation des décisions au niveau du rectorat, déficit de participation des acteurs, dépendance budgétaire vis-à-vis de l'État, manque d'infrastructures, et sentiment de fragilité institutionnelle face aux crises. Les entretiens ont été réalisés progressivement jusqu'à ce que les informations recueillies deviennent répétitives. Autrement dit, les nouveaux entretiens n'apportaient plus d'éléments vraiment nouveaux, mais confirmaient plutôt des idées déjà exprimées par les participants précédents. Cette saturation des données indique que la collecte d'informations est suffisamment avancée pour permettre une analyse solide et cohérente.

Cette convergence des récits, observée dans différentes UPR, indique que les thématiques centrales avaient été identifiées de manière stable. Le phénomène est cohérent avec le contexte haïtien où les universités régionales partagent des défis structurels semblables, ce qui favorise l'émergence de motifs récurrents. Une analyse continue et immédiate des entretiens après chaque collecte a permis de confirmer que les nouvelles données n'ajoutaient plus d'éléments significatifs. Ainsi, la saturation observée constitue une garantie de validité interne : elle atteste que les principaux schèmes d'interprétation des acteurs ont été explorés et que les données sont suffisamment riches pour soutenir l'analyse.

3.4.6 Contrôle des biais

Atteindre la saturation ne suffit pas à garantir la qualité méthodologique : il est également nécessaire de contrôler les biais pouvant influencer la collecte et l'interprétation des données. Plusieurs stratégies complémentaires ont été mobilisées :

1. Contrôle des affirmations qui consiste à vérifier la solidité et la cohérence des propos recueillis. Nous avons en premier lieu comparer les discours des différents participants (enseignants, cadres) pour identifier convergences et divergences, en deuxième chaque affirmation significative était recontextualisée dans le verbatim afin d'éviter les interprétations hâtives et enfin tenter d'identifier, dans les données, des exemples qui contrediraient une affirmation dominante afin d'éviter le biais de confirmation. Cette démarche permet de renforcer la crédibilité et la neutralité de l'analyse.

2. Test du guide d'entretien nous a permis de vérifier si notre outil de collecte de données est clair, pertinent et capable de générer des données riches. Cette stratégie a été faite avant le lancement officiel de la collecte. Pour le tester, nous avons réalisé des entretiens pilotes auprès de deux acteurs universitaires non inclus dans l'échantillon final. Ces entretiens nous ont permis d'évaluer la compréhension des questions en s'assurant par exemple si certains termes ou formules sont trop techniques ou si nous devons les simplifiés pour s'adapter aux réalités linguistiques et professionnelles des UPR. Ensuite, l'ordre des questions a été ajusté

pour favoriser la fluidité et encourager un récit plus spontané. Ce qui nous a amené à supprimer ou ajouter des questions afin d’avoir des informations pertinentes.

Ce pré-test a permis de réduire le risque de biais lié à la formulation des questions et d’assurer que l’entretien serait réellement exploratoire et non directif.

3. Deuxième lecture et codage croisé qui a permis de diminuer les biais d’interprétation liés au chercheur. Ce processus de double lecture a été appliqué en faisant une première lecture/codification (identification initiale des thèmes et sous-thèmes selon les récits des acteurs) et une deuxième lecture qui permet de vérifier si les mêmes catégories émergent, ou si le codage initial est correct. Après cette étape, nous avons fait une comparaison des codages afin de si les divergences ont été discutées jusqu’à parvenir à un accord, renforçant ainsi la fiabilité de l’analyse.

3.5 Procédure de traitement et d’analyse des données

3.5.1 Traitement des données

La procédure de traitement des données a débuté immédiatement après la réalisation des entretiens. Avec l’accord préalable des participants, quelques entretiens ont été enregistrés et pour la majorité des notes ont été prises afin de garantir une restitution fidèle des propos recueillis. Ces enregistrements et notes ont ensuite été retranscrits sous forme de verbatims. La transcription consistait à reproduire le plus fidèlement possible les paroles des

répondants, en respectant le sens de leurs idées, leurs explications et la logique de leurs réponses. L'objectif de cette étape était de transformer les données orales recueillies lors de l'entrevue en données écrites pouvant être analysées de manière rigoureuse. Une attention particulière a été accordée à la précision des transcriptions afin d'éviter toute déformation du contenu des entretiens.

Après cette première étape, les verbatims ont fait l'objet d'une relecture attentive afin de vérifier leur exactitude. Cette vérification a permis de corriger certaines erreurs de transcription, de compléter les passages peu audibles et de s'assurer que les propos des participants étaient correctement retranscrits. Par ailleurs, afin de respecter les principes éthiques de la recherche, les données ont été anonymisées. Les noms des participants, des institutions ou toute information pouvant permettre leur identification ont été retirés ou remplacés par des codes (ex. : Répondant_01, Répondant_02). Cette anonymisation vise à protéger les répondants et à garantir la confidentialité des informations recueillies.

Avant d'entamer l'analyse proprement dite, un travail de préparation et d'organisation des données a également été réalisé. Les verbatims ont été relus plusieurs fois afin de se familiariser avec le contenu des entretiens et d'identifier les idées principales qui revenaient dans les discours des participants. Cette lecture approfondie a permis de repérer les thèmes récurrents, les convergences entre les réponses, mais aussi les points de divergence entre les différents participants. Ce travail préliminaire facilite ensuite l'étape

d'analyse en permettant de structurer les données autour de catégories ou de thèmes pertinents en lien avec les objectifs de la recherche.

Dans le souci d'assurer la qualité et la crédibilité des données, une attention particulière a été portée au contrôle des biais. Nous avons maintenu une posture de neutralité dans l'interprétation des propos recueillis, en évitant d'imposer ses propres opinions ou attentes dans la lecture des données. La comparaison des réponses entre différents participants a également permis de vérifier la cohérence des informations obtenues et de renforcer la validité des résultats. Lorsque plusieurs répondants exprimaient des idées similaires, cela contribuait à confirmer certaines tendances observées dans les données.

Enfin, l'ensemble de ce processus (l'enregistrement des entretiens, la transcription fidèle, la vérification des verbatims, l'anonymisation des données et les lectures répétées) constitue une étape essentielle dans la recherche qualitative. Il permet de garantir la fiabilité et la rigueur du matériau empirique qui servira de base à l'analyse.

3.5.2 Procédures d'analyse des données

La procédure d'analyse des données repose sur une démarche d'analyse qualitative de type thématique, cohérente avec la posture interprétativiste adoptée dans cette recherche. L'objectif de cette étape est de donner du sens aux informations recueillies lors des entretiens en identifiant les idées principales exprimées par les participants et en les reliant aux dimensions analytiques définies dans le cadre théorique. L'analyse ne consiste donc pas seulement à décrire les propos recueillis, mais plutôt à comprendre les significations que les acteurs attribuent à leur expérience de la gouvernance universitaire, de l'autonomie institutionnelle et de la liberté académique dans le contexte des Universités Publiques en Région en Haïti.

La première étape de cette analyse a consisté en une lecture approfondie et répétée de l'ensemble des verbatims produits à partir des entretiens. Cette phase de familiarisation avec les données est essentielle dans la recherche qualitative, car elle permet au chercheur de s'immerger dans les discours des participants et de mieux comprendre le contexte dans lequel leurs propos ont été formulés. Au cours de cette lecture exploratoire, une attention particulière a été portée aux idées qui revenaient fréquemment dans les témoignages, ainsi qu'aux éléments qui semblaient révéler des tensions, des difficultés ou des perceptions importantes concernant la gouvernance et la mise en œuvre des réformes universitaires. Cette première lecture a permis d'identifier des thèmes préliminaires et de repérer des passages particulièrement significatifs pour l'analyse.

La seconde étape a consisté à déterminer les unités de codage. Dans le cadre de cette recherche, les unités de codage correspondent aux segments de texte contenant une idée ou une information pertinente pour répondre aux questions de recherche. Il peut s'agir d'une phrase, de plusieurs phrases ou d'un court paragraphe exprimant une même idée. Chaque unité de sens identifiée dans les verbatims a ensuite été associée à un code. Le codage consiste à attribuer un mot ou une expression à un extrait de texte afin de résumer l'idée principale qu'il contient. Par exemple, certains passages ont été codés autour de thèmes tels que la centralisation des décisions, le manque de ressources financières, la participation des enseignants aux processus décisionnels, les difficultés administratives ou encore l'influence du contexte politique sur le fonctionnement des universités. Cette étape permet de structurer progressivement les données et de transformer les propos recueillis en éléments analytiques organisés.

Après cette phase de codage initial, un travail de regroupement a été effectué afin de rassembler les codes similaires ou complémentaires en catégories plus larges. Ce regroupement s'est fait en fonction des dimensions analytiques retenues dans le cadre conceptuel présenté au chapitre précédent. Ainsi, les différents codes identifiés dans les entretiens ont été progressivement organisés autour de grandes catégories correspondant aux principaux concepts de la recherche, notamment la gouvernance universitaire, l'autonomie institutionnelle, la participation des parties prenantes et la liberté académique. Par exemple, les codes relatifs à la structure des décisions, à la stabilité des directions ou à l'existence de

règles institutionnelles ont été regroupés sous la dimension de la gouvernance structurelle. De même, les éléments liés à la participation des enseignants, à la circulation de l'information ou à la transparence dans les décisions ont été associés à la dimension organisationnelle de la gouvernance.

Cette étape de regroupement thématique a permis de relier les données empiriques issues des entretiens aux concepts théoriques mobilisés dans la recherche. Elle constitue un moment important du processus d'analyse, car elle permet de structurer les informations recueillies de manière cohérente et d'identifier les relations entre les différents phénomènes observés. En confrontant les discours des participants aux dimensions analytiques définies dans le cadre conceptuel, il devient possible de mieux comprendre comment les questions de gouvernance, d'autonomie et de liberté académique se manifestent concrètement dans le fonctionnement des universités publiques départementales.

Enfin, l'analyse s'est poursuivie par une interprétation des résultats obtenus à partir de ces regroupements thématiques. Cette interprétation a consisté à comparer les points de vue exprimés par les différents participants, à identifier les convergences et les divergences dans leurs discours et à mettre en évidence les tendances principales qui se dégagent des données. L'objectif de cette démarche est de comprendre les logiques qui structurent la gouvernance des universités étudiées et d'examiner dans quelle mesure les crises sociopolitiques, les

contraintes institutionnelles ou les ressources disponibles influencent la mise en œuvre des réformes universitaires.

La procédure d'analyse des données repose donc sur plusieurs étapes complémentaires : la lecture approfondie des verbatims, l'identification des unités de sens, le codage des informations pertinentes, le regroupement des codes en thèmes et leur interprétation à la lumière du cadre théorique. Ce processus progressif et rigoureux permet de transformer les données qualitatives recueillies sur le terrain en résultats analytiques structurés, capables d'éclairer les dynamiques de gouvernance et les défis auxquels sont confrontées les Universités Publiques en Région en Haïti.

3.6 Division administrative

Haïti couvre 27 750 km² et compte dix (10) départements. Neuf d'entre eux abritent des Universités Publiques en Région (UPR), généralement situées dans les chefs-lieux :

1. Artibonite (4 984 km²): UPAG (Gonaïves), UPBAS (Saint-Marc)
2. Centre (3 675 km²) : UPCH (Hinche et Mirebalais)
3. Grand 'Anse (1 871 km²) : UPGA (Jérémie)
4. Nippes (1 268 km²) : UPNIP (Miragoâne)
5. Nord (2 106 km²) : UPNCH (Cap-Haïtien)
6. Nord-Est (1 805 km²) : UPNEF (Fort-Liberté)
7. Nord-Ouest (2 176 km²) : UPNO (Port-de-Paix)
8. Sud (2 794 km²) : UPSAC (Les Cayes)
9. Sud-Est (2 023 km²) : UPSEJ (Jacmel)

Le département de l'Ouest ne compte aucune Université publique en région (UPR).

3.7 - Guide d'entretien

Le guide d'entretien constitue un outil central de cette recherche qualitative. Inspiré de Guest, Namey et Mitchell (2017), il comprend :

- Des thèmes directement liés aux objectifs ;
- Des questions ouvertes favorisant des réponses détaillées ;

En guise d'introduction, notre guide comporte également un glossaire définissant des concepts clés tels que l'autonomie universitaire et la liberté académique, afin d'assurer une compréhension partagée entre le chercheur et les personnes interrogées. Les questions suivent une progression logique :

- Q1 porte sur les cadres juridiques et institutionnels ;
- Q2 explore l'évolution des réformes et les contraintes rencontrées ;
- Q3 et Q7 examinent les obstacles structurels et les dynamiques institutionnelles ;
- Q4 à Q6 s'intéressent aux expériences personnelles vécues par les participants·e·s ;
- Q8 invite à formuler des propositions en lien avec l'amélioration de la liberté académique ;
- Enfin, Q9 à Q15, regroupées en fin d'entretien, portent sur les caractéristiques sociodémographiques (genre, âge, domaine d'expertise, statut professionnel), permettant d'analyser les variations d'expériences selon les profils.

3.7.1- Pertinence détaillée des questions du guide d'entretien

Q1 : Instruments juridiques assurant la protection de la liberté universitaire

Cette question vise à évaluer si des textes juridiques ou institutionnels existent pour protéger les droits académiques. Elle permet aussi de comprendre : l'existence de mécanismes de défense en cas de violation, leur efficacité perçue, ce qui est essentiel pour identifier les lacunes. Les résultats peuvent aider à recommander des politiques pour renforcer la protection juridique des universitaires.

Q2 : Évolution ou contraintes de la liberté universitaire

À ce stade, on explore les changements survenus récemment, en mettant l'accent sur : les dimensions clés de la liberté académique (enseignement, publication, expression, gouvernance) ainsi que les témoignages concrets de progrès ou de limitations. Cette question permet de mesurer l'impact des réformes ou des pressions sociales et politiques sur l'autonomie académique.

Q3 : Manifestation des entraves à la liberté universitaire

Identifier les types d'obstacles rencontrés par les professeurs et les cadres permet également d'évaluer les stratégies adoptées pour dénoncer ces entraves. Les données recueillies peuvent éclairer les causes profondes et les réponses institutionnelles nécessaires.

Q4 : Représailles liées aux fonctions académiques

Dans la perspective de cette grille, on regarde si des actions disciplinaires ont été prises à l'encontre des universitaires en raison de leurs opinions ou travaux académiques. Ainsi, on pourra voir les tensions entre la liberté d'expression académique et les contraintes institutionnelles ou politiques.

Q5 : Circonstances des mesures disciplinaires

A partir de cette question, on détaille les contextes des représailles (enseignement, publication, forums publics et privés). Ce qui permet d'identifier les situations à risque.

Q6 : Nature des représailles ou des violations

Cette question catégorise les formes de violations des droits : rétrogradation, harcèlement, fausses accusations, etc. Comprendre la nature des représailles aide à évaluer l'ampleur des problèmes et à concevoir des solutions adaptées.

Q7 : Facteurs entravant la liberté universitaire

Elle est pertinente dans la mesure où elle examine les acteurs ou institutions qui pourraient influencer ou limiter la liberté académique. Ainsi, cette question permet de mettre en évidence les pressions et les forces systémiques affectant l'autonomie.

Q8 : Contribution de la liberté universitaire aux réformes

À partir de cette question, on cherche des idées et propositions sur le rôle de l'autonomie académique dans l'amélioration des systèmes éducatifs.

Q9 : Genre du répondant

Une analyse genrée des personnes est essentielle pour comprendre si les perceptions ou expériences varient selon le genre. Comprendre aussi les perceptions selon les générations peut révéler des différences dans les attentes ou les défis liés à la liberté académique.

Q11 : Domaine du travail

Étant donné que les défis varient selon les disciplines (sciences, lettres, médecine, etc.), Cette question permet de mettre en évidence les inégalités potentielles liées à la position hiérarchique.

Q12 : Statut professionnel

Les statuts académiques (adjoint, titulaire, chargé de cours) peuvent influencer la capacité à exercer la liberté académique. Cette question révèle les inégalités potentielles à la position hiérarchique.

Q13 : Localisation de l'établissement

Identifier les lieux d'exercice aide à contextualiser les défis en fonction des spécificités régionales. Ces données permettent de mieux comprendre l'impact des politiques locales.

Q14 : Condamnation en lien avec la fonction

Cette question aborde les expériences personnelles en matière de justice et de sanctions institutionnelles. Elle évalue la perception des risques juridiques et des pressions institutionnelles.

Q15 : Fonctions électives occupées

On explore si les fonctions électives influencent les expériences liées à la liberté académique. Elle nous permet de mieux comprendre la relation entre engagement politique ou institutionnel et autonomie académique.

En somme, la grille d'entretien est pertinente puisqu'elle aborde les dimensions essentielles pour l'analyse de la gouvernance universitaire, la liberté académique et les réformes.

Enfin, le tableau 2 présente une articulation claire entre les propositions de recherche, les variables et les indicateurs, ce qui renforce la cohérence du dispositif méthodologique. La première proposition examine comment les crises politiques et sociales affectent la capacité opérationnelle des UPR et la liberté académique, en mobilisant des indicateurs tels que la disponibilité des ressources, la sécurité ou la stabilité institutionnelle. La deuxième proposition analyse l'effet de la centralisation du pouvoir sur l'autonomie institutionnelle des UPR, à travers des indicateurs comme les marges de manœuvre décisionnelles, l'implication des facultés dans les décisions et la distribution des ressources. La troisième proposition explore le rôle de la participation des acteurs universitaires dans l'efficacité des réformes, en s'appuyant sur des indicateurs relatifs aux mécanismes participatifs, à la consultation des enseignants et à la circulation de l'information. Enfin, une quatrième proposition interroge l'impact des contraintes matérielles, financières et techniques sur la modernisation administrative, évaluée au moyen d'indicateurs tels que l'état des infrastructures, l'accès aux technologies ou la capacité administrative.

Dans l'ensemble, ce tableau montre comment les questions du guide d'entretien traduisent concrètement ces propositions théoriques en éléments observables, permettant d'analyser de manière systématique les dynamiques de gouvernance, d'autonomie et de liberté académique au sein des UPR d'Haïti. En reliant chaque proposition aux variables et aux indicateurs correspondants, le dispositif assure une collecte de données structurée et cohérente, capable de rendre compte des interactions complexes entre contexte politique, organisation interne, participation des acteurs et capacités institutionnelles. Cette

structuration méthodologique garantit la solidité empirique de l'étude et prépare le terrain pour une analyse rigoureuse des résultats.

Tableau 4: Tableau synthétique qui relie clairement les propositions de recherche, les variables dépendantes et indépendantes, les indicateurs et les questions du guide d’entretien.

Proposition de recherche	Variable dépendante	Variable indépendante	Indicateurs	Questions du guide
L’instabilité institutionnelle et l’absence de mécanismes de régulation efficaces fragilisent l’autonomie des universités (Frédéricksen et al., 2012)	Autonomie administrative et financière	Politiques gouvernementales, cadre institutionnel	Existence de règles et procédures formelles/informelles, stabilité des structures, régulation interne	Q1, Q2, Q7, Q13
La centralisation excessive, la faible participation et le manque de transparence compromettent la liberté académique et la responsabilisation (Frédéricksen et al., 2012 ; Nguessan, 2019 ; Cheriscler, 2025)	Efficacité de la gestion universitaire, liberté académique, implication de la communauté universitaire	Participation des acteurs, structures décisionnelles, transparence des processus	Transparence des décisions, degré de participation, responsabilisation des acteurs	Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7, Q11, Q12

Tableau 5: Tableau synthétique qui relie clairement les propositions de recherche, les variables dépendantes et indépendantes, les indicateurs et les questions du guide d'entretien. (Suite)

Proposition de recherche	Variable dépendante	Variable indépendante	Indicateurs	Questions du guide
Les crises politiques et sociales réduisent les capacités opérationnelles et limitent l'application effective des réformes (Frédéricksen et al., 2012 ; Salmi, 2009 ; UNESCO, 1997)	Capacité technique et opérationnelle, liberté académique	Crises politiques et sociales, ressources disponibles	Disponibilité des ressources financières et matérielles, sécurité, stabilité institutionnelle	Q2, Q7, Q8, Q13, Q14, Q15

Le chapitre méthodologique a défini le cadre général de la recherche en justifiant le recours à une approche qualitative pour analyser la gouvernance universitaire dans les Universités Publiques en Région (UPR) en Haïti, un contexte marqué par l'instabilité institutionnelle et la sensibilité des interactions entre acteurs. Il a décrit les principales techniques mobilisées à savoir les entretiens ainsi que la stratégie d'échantillonnage raisonné visant à représenter différents niveaux de responsabilité. L'analyse des données, fondée sur un codage thématique rigoureux, a été expliquée afin de montrer comment les régularités et divergences ont été mises en évidence. Le chapitre a également rappelé les principes éthiques ayant guidé la recherche, notamment le consentement éclairé et la confidentialité, tout en reconnaissant certaines limites liées au terrain haïtien. Enfin, il prépare la transition vers le chapitre suivant, consacré à la présentation et à l'interprétation des résultats empiriques issus du travail de terrain.

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES DONNÉES

Le présent chapitre est consacré à la présentation des données recueillies à partir des différents instruments utilisés lors de la collecte des informations. Dans un premier temps, il présente le profil des participants ayant pris part à l'étude. Par la suite, les résultats sont exposés selon les deux catégories d'acteurs interrogés, à savoir les cadres universitaires et les professeurs. Les réponses recueillies portent notamment sur l'existence des instruments juridiques ou officiels encadrant la liberté universitaire dans les universités publiques départementales, les contraintes liées à l'exercice de cette liberté, les différentes formes d'entraves observées ainsi que les propositions de réformes formulées par les participants.

La présentation des données s'appuie principalement sur les informations et les témoignages obtenus lors des entretiens réalisés auprès des participants. Enfin, une comparaison descriptive des réponses fournies par les cadres et les professeurs est proposée afin de faire ressortir les principales convergences et divergences entre les perceptions de ces deux groupes d'acteurs universitaires

4.1 Profil des participants-cadres : Genre et catégorie d'âge

Dans le cadre de cette étude, dix (10) cadres universitaires ont été interrogés afin de recueillir des informations sociodémographiques permettant de situer les participants dans l'analyse. Les variables retenues concernent principalement le genre et la tranche d'âge. Les tableaux ci-dessous présentent une répartition détaillée de ces deux variables.

4.1.1 Répartition selon le genre

Le tableau ci-dessous présente la répartition des participants selon leur genre. Les données indiquent que six répondants sont des hommes (60 %) et quatre sont des femmes (40 %).

Tableau 6: Statistique du genre des répondants

Genre	Nombre de répondants	Pourcentage (%)
Homme	6	60 %
Femme	4	40 %
Total	10	100 %

4.1.2 Répartition selon la tranche d'âge

Le second tableau présente la distribution des répondants selon leur groupe d'âge. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 34 à 44 ans, qui regroupe la moitié des

participants. Les 45 à 54 ans constituent 20 % de l'échantillon, tandis que 10 % des répondants sont âgés de 55 à 65 ans. Enfin, 20 % des personnes interrogées n'ont pas communiqué leur âge

Tableau 7 : Statistique tranche d'âge des répondants

Groupe d'âge	Nombre de répondants	Pourcentage (%)
34 à 44 ans	5	50 %
45 à 54 ans	2	20 %
55 à 65 ans	1	10 %
Non renseigné	2	20 %
Total	10	100 %

Les données sociodémographiques montrent que l'échantillon des cadres est majoritairement masculin et principalement constitué de participants âgés de 34 à 44 ans. Les autres groupes d'âge sont représentés dans une proportion plus faible.

4.2 Existence des instruments juridiques ou officiels assurant la protection de la liberté universitaire pour les cadres.

Les cadres interrogés ont été invités à se prononcer sur l'existence d'instruments juridiques ou institutionnels destinés à protéger la liberté universitaire dans leur établissement.

Le tableau suivant présente les réponses fournies par les participants concernant l'existence de ces instruments, leur nature et leur efficacité perçue.

Tableau 8 : Existence des mécanismes juridiques de protection de la liberté universitaire selon les cadres

1	Ancien coordonnateur	Oui	Règlement interne, lois nationales	Théorique, peu appliquée	Instruments existent mais peu appliqués, pressions politiques, gouvernance centralisée
2	Directeur de programme	Oui (limité)	Règlement intérieur uniquement	Limitée, peu efficace	Absence de structures formelles ; stabilité apparente depuis 2021
3	Ancienne coordonnatrice	Non	Aucun	Non applicable	Aucune structure juridique ou éthique ; forte ingérence des dirigeants
4	Ancien doyen	Non	Aucun	Non applicable	Aucune protection ; sanctions fréquentes en cas de critique des dirigeants
5	Ancien coordonnateur	Oui	Décret du 30 juin 2020 sur l'enseignement supérieur en Haïti	Peu appliqué malgré sa présence	Mentionne l'existence du décret, mais souligne de nombreuses limites à l'application concrète (risques de représailles, pouvoir centralisé, etc.)

Tableau 9 : Existence des mécanismes juridiques de protection de la liberté universitaire selon les cadres (Suite)

Répondant	Position actuelle	Existence	Types d'instruments cités	Efficacité perçue	Commentaires clés
6	ANCIEN Doyen	Non	Aucun instrument connu ; recours aux tribunaux civils en cas de conflit	Non applicable	Absence d'instruments internes ; administration négligente selon lui
7	ANCIEN Doyen	Non	Aucun instrument formel connu dans l'établissement	Non applicable	Mentionne des pratiques informelles, mais absence de cadre formel ou juridique ; gouvernance problématique
8	Coordonnatrice Programme maîtrise	Oui	Règlement interne de l'UPAG ; mais absence d'un cadre légal du MENFP		Le règlement interne garantit la liberté, mais limitations concrètes (budget, tutelle du MENFP, représailles)
9	Doyen	Non	Aucun instrument juridique disponible		Aucune défense prévue contre la violation de la liberté académique.
10	Ancienne Doyenne	Oui	Décret sur l'enseignement supérieur en Haïti		Existence formelle d'instruments, mais sans évolution et sous-utilisés dans la pratique

Les réponses des cadres montrent des positions variées quant à l'existence de mécanismes juridiques de protection de la liberté universitaire. Quatre répondants (1, 2, 5, 10) indiquent l'existence d'instruments juridiques ou réglementaires dans leur établissement. Parmi les instruments mentionnés figurent notamment les règlements internes ainsi que le décret du 30 juin 2020 relatif à l'enseignement supérieur. À l'inverse, six répondants (3, 4, 6, 7, 8, 9) affirment qu'aucun instrument juridique clair n'existe dans leur institution ou déclarent ne pas en avoir connaissance.

Tableau 10 : Point d'accord et de désaccord des répondants- cadres

Point d'accord	Point de désaccord
1. Règlement intérieur : - Les répondants (1, 2, 3, 4, 5, 8, 10) mentionnent que le règlement intérieur est un instrument utilisé pour encadrer la liberté universitaire, même si sa portée est limitée ou théorique. - Il est vu comme présent mais insuffisant en termes de garantie réelle et d'efficacité. 2. Faible efficacité ou portée limitée des instruments existants : - Les répondants 1, 3, 4, et 5 affirment que les instruments existants ne sont pas appliqués de manière efficace ou ne protègent pas suffisamment en cas de violation. - Le cadre juridique est souvent théorique, non contraignant, ou non respecté.	1. Existence d'un cadre légal explicite (hors règlement intérieur) : - Le répondant 5 et 10 mentionne clairement le décret du 30 juin 2020 sur l'enseignement supérieur en Haïti comme instrument juridique formel et en vigueur. - Répondants 2, 3 et 4 déclarent ne connaître aucun instrument juridique au-delà du règlement intérieur tandis que les Répondants 6, 7 et 9 déclarent ne pas connaître d'instrument - Le répondant 1 mentionne des lois nationales (sans spécifier), ce qui est partiellement en accord avec le répondant 5, mais pas détaillé.

4.3 Évolution et contraintes à la liberté universitaire pour les cadres

Les cadres universitaires interrogés ont également été invités à décrire l'évolution de la liberté universitaire ainsi que les principales contraintes observées dans leur environnement institutionnel. Les résultats sont présentés selon plusieurs dimensions : liberté d'enseignement et de recherche, liberté de diffusion et de publication, liberté d'expression, participation à la gouvernance, participation aux activités civiques.

4.3.1 Liberté d'enseigner et de faire de la recherche

Plusieurs répondants indiquent que la liberté d'enseignement et de recherche est reconnue dans les institutions universitaires. Certains participants mentionnent également l'existence d'activités de coopération ou d'échanges académiques.

Par ailleurs, certains témoignages font état de difficultés liées aux conditions matérielles de travail, notamment l'insuffisance des infrastructures universitaires, l'accès limité aux ressources documentaires ou encore le manque d'équipements de recherche (répondant 1, 2, 4 5, 6, 7, 8). Le répondant 3 dénonce une surveillance des cours, notamment par des étudiants mandatés par les autorités. Pour le répondant 10, ce droit est reconnu en théorie, mais autocensure fréquente en raison de l'insécurité d'emploi et de sujets sensibles.

4.3.2 Liberté de diffusion et de publication

Le Répondant 10 mentionne l'existence de ce droit. L'accès à un site web pour publication est et une volonté de cadres de créer des canaux de diffusion (répondant 8) mais certains mentionnent des obstacles matériels et peur des conséquences sur certains sujets. Ils citent par exemple une absence ou faiblesse de canaux de publication comme les journaux scientifiques (répondant 2, 4, 5, 6, 7), un manque de soutien financier et matériel (répondant 1, 4, 6) et des risques de sanctions si les publications sont critiques (répondant 5, 8).

4.3.3 Liberté d'expression et de critique

La liberté d'expression est officiellement garantie (répondant 2, 3, 8) et la possibilité de critique constructive acceptée (répondant 2). Des représailles informelles sont évoquées par quelques répondants : risques de licenciement, réduction de contrat ou mise à l'écart (répondant 1, 4, 5, 6, 7), censure implicite ou autocensure et peur de représailles (répondant 7, 8), pressions hiérarchiques et manque de protection juridique (répondant 1, 4, 5).

4.3.4 Participation à la gouvernance

La participation des cadres existe par le biais de conseils ou de représentants et il existe de conseils d'enseignants dans certaines UPR (répondants 4, 6, 8). Les répondants (1,8) parlent réformes prévues pour inclure plusieurs acteurs. Le répondant 8 mentionne

l'inexistence de cadre légal clair. D'autres soulignent une gouvernance centralisée par rectorat ou le décanat (répondant 1, 5, 6, 7), un faible pouvoir d'influence des conseils ou représentants (répondant 4, 7) et une gouvernance clientéliste, absence de transparence (répondant 6, 7).

4.3.5 Participation aux activités civiques

Ce droit est globalement respecté car il y a la possibilité d'intervenir dans des activités communautaires comme des conférences et des journées thématiques, etc. (répondant 4, 5, 8). Toutefois, certains enseignants s'auto-censurent par risques de représailles si engagement critique (répondant 1, 5) et de surveillance (répondant 1, 8). Le répondant 8 mentionne le manque de structure pour encourager une réelle implication civique de l'université.

4.4 Manifestations des entraves à la liberté universitaire selon les cadres

Les participants ont également décrit différentes situations dans lesquelles la liberté universitaire peut être limitée dans leur environnement professionnel. Les témoignages recueillis mentionnent notamment :

- La rupture ou le non-renouvellement de contrats (répondant 4, 7, 8)
- La réduction des charges d'enseignement (répondant 4, 8)
- La marginalisation dans certaines activités institutionnelles (répondant 1, 5)

- Des formes de pression ou de surveillance

Tableau 11 : Convergences et divergences sur les entraves à la liberté universitaire

Thèmes	Convergences	Divergences
Formes d'entraves	Résiliation/non-renouvellement de contrat (répondants 1, 3, 5, 8); décisions non collégiales (répondants 1, 3, 5, 8)	Certains n'ont constaté aucune entrave récente (répondants 2) d'autres font état de pressions constantes (répondants 1, 3, 5)
Climat professionnel	Climat de peur, surveillance, autocensure (répondants 3, 9, 10)	D'autres parlent d'un environnement relativement stable ou sans pression (répondants 2, 4, 6, 7)
Méthodes de dénonciation	Dénonciation par lettres, réunions, ou conférences de presse (répondants 1, 4, 5, 6, 7, 10)	Certains n'ont pas dénoncé directement ou ont agi de manière informelle (répondants 2, 9)
Type de représailles	Représailles indirectes : rétrogradation, retrait de tâches, diffamation (répondants 3, 5, 8)	Aucun acte formel ou mesure disciplinaire subie par certains (répondants 2, 4, 6, 7, 9, 10)

Tableau 12 : Convergences et divergences sur les entraves à la liberté universitaire (suite)

Thèmes	Convergences	Divergences
Nature des sanctions	Sanctions ciblées envers les professeurs critiques (répondants 1, 3, 5, 8)	Pas de sanctions formelles, parfois juste résistance passive (répondants 9, répondants 10)
Problèmes de gouvernance	- Absence de gestion participative, nominations injustes, clientélisme (répondants 1, 3, 6, 8, 10)	Un ou deux répondants n'ont pas signalé de problème structurel de gouvernance (répondants 2, 4)
Modes de résistance / réaction individuelle	Démission éthique pour éviter des conflits (répondants 6, 10)	Certains restent en poste malgré les tensions, privilégiant le dialogue ou la retenue (répondants 9, 2)

Les tableaux ci-dessus synthétisent les propos recueillis auprès de plusieurs répondants (1 à 10) dans le cadre de notre étude sur la liberté universitaire dans les universités publiques départementales en Haïti. Il met en évidence les convergences et divergences quant aux formes d'entraves subies, au climat professionnel, aux mécanismes de dénonciation, aux types de représailles, à la gouvernance des institutions, ainsi qu'aux stratégies de résistance adoptées.

Ce tableau des convergences et divergences révèle que près de 70 % des répondants rapportent des formes d'entraves à la liberté universitaire, notamment le non-renouvellement de contrats, les décisions non collégiales et un climat de peur favorisant l'autocensure. Environ 60 % mentionnent également des pratiques de gouvernance problématiques, telles que le clientélisme ou l'absence de participation institutionnelle, et la moitié des participants déclarent avoir été témoins ou victimes de représailles indirectes comme la rétrogradation ou le retrait de tâches. Toutefois, une minorité environ 20 à 30 % affirme ne pas avoir connu de pressions récentes, décrit un environnement relativement stable ou n'a pas observé de sanctions formelles. Les modes de réaction diffèrent aussi : près de 40 % recourent à la dénonciation ou à la démission éthique, tandis que d'autres préfèrent des approches plus discrètes, privilégiant le dialogue ou la retenue.

4.5 La nature des représailles subies par les cadres

En résumé, les témoignages recueillis mettent en évidence plusieurs formes de représailles subies par certains cadres universitaires à la suite de prises de position critiques ou d'un engagement en faveur de la liberté académique. Ces représailles se manifestent notamment par des sanctions administratives, des blocages dans l'évolution professionnelle (répondants 3, 10), des tentatives de discrédit (répondants 3, 5, 8), ainsi que par des formes de marginalisation institutionnelle. Les participants mentionnent également l'existence de pressions indirectes, de surveillance et d'un climat de travail parfois marqué par l'intimidation.

4.5.1 Rupture ou non-renouvellement de contrat

Plusieurs répondants (répondants 1, 3, 5, 8) ont vu leurs contrats suspendus ou non renouvelés après avoir dénoncé des pratiques injustes ou critiqué l'administration.

4.5.2 Rétrogradation, réaffectation punitive, Blocage de promotion

Un cadre (répondants 3) a rapporté avoir été rétrogradés ou déplacés à plusieurs reprises vers des postes moins valorisants, sans raison professionnelle valable, en réaction à des critiques formulées à l'égard de la gouvernance universitaire. Pour d'autres répondants (3, 10), des promotions ont été bloquées ou des opportunités d'évolution professionnelle volontairement ignorées, en dépit des qualifications ou de l'ancienneté.

4.5.3 Diffamation, fausses accusations, Marginalisation professionnelle

Des accusations infondées, telles que des actes de favoritisme ou des fraudes, ont été utilisées pour discréditer les enseignants ou autres cadres (répondants 3, 5, 8). Plusieurs répondants (répondants 3, 9, 10) décrivent un isolement progressif, une exclusion des discussions importantes, et un retrait de responsabilités.

4.5.4 Réduction de la charge de travail, exclusion des espaces décisionnels

Le répondant 8 mentionne que les enseignants critiques se sont vu attribuer moins de cours ou d'heures d'enseignement, impactant directement leur statut et leur rémunération. Certains enseignants (répondants 1, 9) ont été systématiquement écartés des instances de gestion ou de délibération, ce qui limite leur capacité à participer à la gouvernance de l'établissement.

4.5.5 Violence symbolique et atteinte à la dignité

Des propos injurieux, des remarques dévalorisantes ou des insinuations malveillantes ont été signalés (répondants 3, 8), créant un environnement de travail hostile et anxiogène.

4.6 Propositions de réformes des cadres

Dans le tableau ci-dessous, on vous présente les axes de réformes des cadres et les propositions formulées :

Axe de réforme	Propositions formulées
Éthique et déontologie	Créer une charte éthique, encadrer la gouvernance (R répondants 6, R8), mise en place d'un comité d'éthique et de mécanismes de recours
Participation collective	Implication réelle des étudiants, professeurs et société civile (répondants 8) ainsi que la création ou renforcement d'un Conseil académique indépendant, la création de comités mixtes pour co-construire les réformes (répondants 10)
Gouvernance démocratique	Fin du clientélisme, séparation des pouvoirs, décentralisation, transparence (répondants 6, 7)
Recherche et diffusion	Création de laboratoires, soutien à la publication (répondants 8)
Sensibilisation	Campagnes d'information sur les droits (répondants 6)

4.7 Genre et âge des répondants- professeurs

Cette section présente les caractéristiques sociodémographiques des onze professeurs interrogés dans le cadre de l'étude. Les données montrent que l'échantillon des professeurs est majoritairement masculin et principalement composé de participants appartenant à la tranche d'âge de 35 à 44 ans.

Tableau 13: Répartition des répondants professeurs selon l'âge et le genre

Tranche d'âge	Nombre de répondants	Pourcentage	Genre (hommes)	Genre (Femmes)	Pourcentage
Moins de 35 ans	1	9,1 %	1	-	100 %
35 à 44 ans	8	72,7 %	8	-	100 %
45 à 54 ans	2	18,2 %	1	1	100 %
Total	11	100 %	11	-	100 %

4.8 Existence des instruments juridiques ou officiels assurant la protection de la liberté universitaire pour les cadres

Les tableaux ci-dessous présente les réponses de onze professeurs interrogés sur l'existence d'instruments juridiques ou officiels destinés à protéger la liberté universitaire dans leur environnement institutionnel. Il met en évidence non seulement la présence ou l'absence de ces instruments, mais aussi leur nature, leur application perçue, ainsi que les commentaires qualitatifs des répondants. Ces données permettent d'analyser la réalité du cadre juridique entourant la liberté académique dans les institutions concernées.

Tableau 14 : Perception des professeurs sur l'existence et l'efficacité des instruments juridiques de protection de la liberté universitaire

Répondant	Position actuelle	Réponse	Types d'instruments cités	Efficacité perçue	Commentaires clés
1	Professeur	Oui	Décret, Constitution, normes OIT	Théorique, peu appliquée	Il note que le décret de 2020 garantit l'autonomie universitaire.
2	Professeur	Oui (limité)	Contrat de travail.	Textes n'ont appliqués.	Les textes existent mais ne sont pas appliqués.
3	Professeur	Non	Ne cite aucun	Non applicable	-
4	Professeur	Non	Aucun	Non applicable	« Je ne peux pas dire comment ils sont efficaces puisque je ne sais pas s'il en existe »
5	Professeur	« Je ne sais pas »	Aucun	Non applicable	-
6	Professeur	« Non »	Aucun instrument	Non applicable	-
7	Professeur	Oui	N'a cité aucun		« Oui mais ça ne s'applique pas vraiment »
8	Professeur	« Je ne sais pas »	Non applicable	Non applicable	

Tableau 15 : Perception des professeurs sur l'existence et l'efficacité des instruments juridiques de protection de la liberté universitaire (suite)

Répondant	Position actuelle	Réponse	Types d'instruments cités	Efficacité perçue	Commentaires clés
9	Professeur	Non	Aucun instrument juridique disponible	Non applicable	
10	Professeur	Oui	Le règlement interne de l'université et les lois nationales sur l'enseignements supérieur	Faible	Existence formelle d'instruments, mais sans évolution et sous-utilisés dans la pratique
11	Professeur	Malheureusement non		S'il n'y a pas la mise en place de ces instruments, on ne peut pas même parler de leur efficacité.	Je n'étais pas au courant que L'Université Publique du bas Artibonite se dote des instruments juridiques ou officielles de la protection de la liberté universitaire. Cette liberté dont on parle reste encore un sujet tabou parce que les responsables de cet établissement n'encourageront pas cette initiative car ils sont craints que ces instruments ne retournent pas contre eux

Les tableaux synthétiques concernant la perception des professeurs sur l'existence et l'efficacité des instruments juridiques de protection de la liberté universitaire montre que sur les onze (11) professeurs interrogés : quatre (4) répondants (1, 2, 7, 10) affirment l'existence d'instruments juridiques ou réglementaires, bien que la plupart ne les aient pas précisément cités (ex. répondant 7); quatre (4) répondants (3, 4, 6, 9) indiquent clairement qu'il n'existe aucun instrument connu ou accessible pour la protection de la liberté universitaire; trois (3) répondants (5, 8, 11) déclarent ne pas savoir ou sont dans une posture de non-connaissance ou d'incertitude.

Dans le cas du type d'instruments, les répondants 1 et 10 citent le décret de 2020 sur l'enseignement supérieur ; le répondant 1 parle de la constitution et des normes de l'OIT ; le contrat de travail est mentionné par le répondant 2 et le Règlement interne + lois nationales par le répondant 10. Parmi ceux qui reconnaissent l'existence d'instruments juridiques, tous s'accordent sur leur inefficacité. En voici quelques exemples illustrant leurs propos : « Oui, mais ça ne s'applique pas vraiment » (répondant 7); « Existence formelle d'instruments, mais sans évolution » (répondant 10); « Texte non appliqués » (répondant 2)

En somme, le répondant 11 illustre bien la peur et l'autocensure : « Cette liberté reste encore un sujet tabou... les responsables ne l'encouragent pas car ils craignent que ces instruments ne se retournent contre eux. »

4.9 Évolution et les contraintes à la liberté universitaire pour les professeurs

Nous vous présentons une synthèse des réponses de nos 11 répondants concernant l'évolution et les contraintes à la liberté universitaire au cours des cinq dernières années, structurée par axes thématiques majeurs : droit d'enseigner et de faire de la recherche, droit de diffuser ou publier, droit de s'exprimer ou critiquer, droit de participer à la gouvernance, droit de participer aux activités civiques.

4.9.1 Droit d'enseigner et de faire de la recherche

Pour plusieurs participants, cette liberté partielle et aussi conditionnée. En effet, ils affirment jouir d'une certaine liberté d'enseigner. Toutefois, cette liberté est limitée lorsqu'il s'agit de traiter des sujets sensibles comme la corruption ou la gouvernance universitaire (répondant 1, 2, 3, 6, 7, 9, 10). Prenons les propos du répondant- professeur¹ comme exemple : « Il y a la liberté d'enseigner mais il y a des sujets liés sur le fonctionnement et la corruption qui peut mener à des représailles ». Pour le répondant 2, « On n'est pas tout à fait libre de traiter n'importe quel thématique. Le terrain n'est pas accessible pout tout thématique, c'est une sorte de contrainte »

Plusieurs signalent l'absence d'infrastructures nécessaires (accès à internet, bibliothèques, revues scientifiques) comme des freins importants à la recherche (répondant 3, 5, 6, 11). Le répondant 3 affirment : « Pas d'internet disponible au sein de l'établissement

facilitant le professeur à effectuer des recherches, pas suffisamment d'ouvrages à la bibliothèque de l'université » et le répondant 11 de dire « Il n'y a pas des ressources institutionnelles et matérielles pour effectuer des recherches même s'il y a peut-être de direction à cet effet, mais seulement le nom qui existe mais le service n'est pas opérationnel et parfois s'il y a un budget alloué à cette direction, il ne sera pas surpris de voir cet argent est détourné ».

4.9.2 Droit de diffuser ou publier

Les répondants 2, 5, 8, la liberté de diffuser et de publier est théorique mais son exercice rencontre des obstacles matériels. Pour le répondant 5 par exemple, « il n'y a pas de contraintes mais il n'y a pas les moyens techniques, financiers pour diffuser ou publier ». Le répondant 8 de dire : « La politique de l'université encourage la publication ouverte des résultats de recherche. Les crises politiques ont limité les ressources disponibles pour la recherche, imposant indirectement des contraintes ».

Bien que certains affirment qu'il est possible de publier librement, d'autres soulignent que cela peut entraîner des sanctions si le contenu critique l'administration. A titre d'exemple, nous citons les répondants 6 et 9 successivement mentionnent : « Aucune évolution, en cas de publication de quelque chose visant à remettre en question la gestion du Rectorat et de l'administration on peut voir couper son contrat », « On a le droit de diffuser et de publier mais parfois on a peur de le faire dépendamment du sujet traité soit pour ne pas être licencié

ou subir des choses des classes politiques ». Enfin, il y a aussi le manque de revues universitaires et absence de mécanismes de soutien à la publication qui sont récurrents (répondant 1, 3, 11).

4.9.3 Droit de s'exprimer ou critiquer

On vous relate les propos de deux participants. Le répondant 1 formule en ces termes : « On a le droit de s'exprimer ou critiquer. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, tu peux critiquer mais sans toucher les sujets qui peuvent faire mal ». Le répondant 2 nous dit :

« On a le droit, mais pas sans contrainte. Pas d'évolution, on peut parler de régression avec la montée de l'insécurité, les menaces à la perte de sa profession. Il n'y a pas donc pas d'évolution. Les censures peuvent être la suspension de contrat. En matière de liberté d'expression, il y a des organes qu'on ne peut pas toucher si on veut rester dans son poste. Ex : le rectorat ».

4.9.4 Droit de participer à la gouvernance

Pour les répondants, cette participation formelle demeure inefficace. Plusieurs d'entre eux dénoncent un simulacre de gouvernance participative parce que les conseils ne sont pas fonctionnels ou inexistants (répondant 1, 5, 10). A titre d'exemple, nous vous présentons les propos des répondants à savoir le répondant 1 : « légalement on a le droit car des professeurs doit faire partie du conseil administratif et le conseil académique et prendre la parole lors des

assemblées. Il n'y a pas vraiment d'assemblées et le conseil n'est pas fonctionnel », Le répondant 5 constate : « Pour participer dans l'administration, il n'y a pas d'évolution car ce n'est pas institution démocratique. Cela appartient à un petit groupe. On ne peut donner notre avis, chaque voix ne compte pas et on informe uniquement les enseignants après ». Pour le répondant 10 : « légalement on peut le faire mais il y a le manque de transparence qui empêche donc pas trop d'évolution ».

Pour le répondant 6 : « aucune évolution car il est difficile d'intégrer l'équipe des dirigeants sans un bras politique ». Pour le répondant 7, : « Si tu as l'habitude d'émettre des opinions contre des dirigeants, ce ne sera pas possible d'y participer mais si tu fais partie des cercles d'amis on peut t'intégrer » et enfin le répondant 9 :

« La liberté universitaire dans les 5 dernières années mon établissement, surtout au droit de participer à la gouvernance, est devenue délétère. Ces contraintes sont liées aux traitements des personnels de professorat et à la transparence administrative dans la distribution des tâches et dans la sous-traitance. Il n'y a pas d'évolution. C'est toujours une bavure dans l'administration des Universités Publiques en Région ».

4.9.5 Droit de participer aux activités civiques

Le répondant 6 pense : « Aucune évolution. En participant aux activités civiques, on peut se voir attribuer un titre de « déstabilisateur de l'équipe en place » tandis que pour le

répondant 7 : « Tout le monde n'a pas ce droit car il y a des activités si tu y participes, tu dois t'attendre à des représailles comme licenciement, fausses accusations, pas de promotion ou diminution de vos heures de cours »

Le répondant 8 parle des initiatives de service communautaire qui sont de plus en plus intégrées dans les programmes académiques tandis que le répondant 9 explique : « On peut prendre part car c'est intégré et parfois on encourage à y prendre part ».

4.10 Manifestations des entraves à la liberté universitaire pour les professeurs

Dans les lignes qui suivent, on vous citera, selon les répondants, comment se manifestent les entraves à la liberté universitaire. Elles se présentent de plusieurs manières, notamment :

4.10.1 Révocations, licenciements et non-renouvellements de contrats, menaces implicites ou explicites

Selon le répondant 1, plus de quarante (40) révocations auraient été enregistrées entre 2019 et 2020 et d'autres parlent de l'utilisation du statut contractuel précaire comme levier de contrôle (répondant 1, 2, 4, 6). Des menaces de sanctions (réduction d'heures, perte de poste) après expression d'opinions critiques sont rapportées par les répondants 3, 4, 6, 7, 11)

ainsi que des menaces psychologiques : insécurité, surveillance en salle de cours par des étudiants "envoyés" comme le mentionne le répondant 11.

4.10.2 Censure thématique ou autocensure

Parmi les formes de censure et d'autocensure, certains parlent d'interdiction ou éviction des sujets sensibles comme la corruption, la mauvaise gouvernance, le fonctionnement de l'administration (répondant 1, 2, 3, 6, 7, 9); l'autocensure des chercheurs pour éviter des représailles (répondant 2, 6, 9).

4.10.3 Blocage des moyens matériels et scientifiques

Absence de bibliothèques fonctionnelles, de revues universitaires, d'internet, ou de ressources de recherche (répondant 3, 5, 10, 11). Les entraves matérielles contribuent également à limiter les initiatives scientifiques indépendantes (répondant 2, 7, 11).

4.10.4 Absence ou manipulation des structures de gouvernance

Pour parler de l'absence des structures de gouvernance, les répondants se réfèrent au non-fonctionnement ou exclusion des enseignants des conseils académiques et administratifs (répondant 2, 4, 5, 6, 10), la nomination politique des dirigeants sans consultation des corps

enseignants (répondant 5, 6, 7) et les syndicats et associations d'étudiants instrumentalisés par les dirigeants (répondant 4, 11).

4.10.5 Stigmatisation et isolement, absence d'espaces d'expression collective

Les enseignants critiques sont catalogués comme "déstabilisateurs" (Répondant 6, 7). Il n'existe pas de lieux (assemblées, revues ou forums) permettant aux enseignants de discuter ou dénoncer les problèmes (répondant 2, 3, 5, 11); les voies de recours formelles sont inefficaces ou inexistantes (répondant 1, 6, 11).

4.10.6 Ingérence politique et clientélisme

Les répondants évoquent des activités civiques ou recherches perçues comme opposition politique, menant à des représailles (répondant 6, 7, 9).

Enfin, les tableaux 16 et 17 présentent les principaux points de convergence et de divergence tirés des témoignages où plusieurs enjeux majeurs sont largement partagés par les professeurs interrogés. Environ 60 % des répondants soulignent la précarité contractuelle comme un instrument de contrôle, particulièrement pour les enseignants non titulaires dont la reconduction dépend souvent de leur alignement avec l'administration. De même, près de 50 % évoquent un climat de peur et d'autocensure qui affecte non seulement l'expression

critique mais aussi la conduite de l'enseignement et de la recherche. Les problèmes de gouvernance opaque, absence de fonctionnement régulier des instances, nominations imposées ou faible participation académique concernent aussi environ 45 % des participants. Par ailleurs, environ 40 à 50 % rapportent des atteintes directes visant des enseignants perçus comme critiques, illustrées par des sanctions ciblées ou des formes d'isolement professionnel. Enfin, un nombre comparable d'acteurs met en avant les entraves matérielles à la recherche, souvent interprétées comme intentionnelles, touchant environ 45 % des répondants.

Tableau 16 : Points de convergences des professeurs

Points de convergences		
Thème	Constats Partagés	Répondants Concernés
Précarité contractuelle comme outil de contrôle	Les enseignants non titulaires sont vulnérables ; non-reconduction de contrat comme sanction.	Répondants 1, 2, 4, 6, 7, 10
Climat de peur et d'autocensure généralisée	Autocensure due à la peur de représailles, affectant enseignement et recherche.	Répondants 2, 3, 6, 9, 11
Gouvernance opaque et manipulée	Dysfonctionnements des mécanismes de gouvernance : absence de conseils, dirigeants imposés, manque de participation du corps académique.	Répondants 2, 4, 5, 6, 10
Atteintes directes aux enseignants critiques	Sanctions ciblées, isolement ou discrédit des voix dissidentes, sans justification formelle.	Répondants 1, 4, 6, 7, 11
Entraves matérielles à la liberté de recherche	Manque de moyens perçu comme intentionnel, limitant la capacité de faire de la recherche critique.	Répondants 3, 5, 7, 10, 11

Tableau 17 : Points de divergences des professeurs

Points de divergences		
Thème	Expériences ou Interprétations différentes	Répondants Concernés
Degré de violence des représailles	Certains évoquent des mesures brutales (révocations, menaces), d'autres décrivent une pression plus diffuse (surveillance, déni d'information).	Répondants 1, 3, 5, 6, 7, 11
Rôle des étudiants et des syndicats	Certains voient une cooptation par l'administration, d'autres ne relèvent pas cela ou considèrent étudiants et syndicats comme également victimes.	Répondants 4, 8, 9, 11
Variation selon les établissements	Divergence entre ceux qui perçoivent des différences régionales/institutionnelles et ceux qui décrivent un schéma généralisé et systémique.	Répondants 1, 2, 5, 6, 7, 8
Responsabilité des enseignants	Un répondant évoque une responsabilité collective des enseignants dans la pérennisation du système, alors que la majorité insiste sur la répression venue d'en haut.	Répondants 1, 4, 6, 7, 10

Le tableau met en évidence plusieurs zones de divergences entre les professeurs, reflétant des expériences variées du fonctionnement institutionnel. Concernant le degré de violence des représailles, environ 55 % des répondants (6 sur 11) rapportent des mesures sévères (révocations, menaces directes ou sanctions abruptes) tandis que d'autres décrivent

plutôt une pression diffuse fondée sur la surveillance et le contrôle de l'information. Le rôle des étudiants et des syndicats montre également des perceptions contrastées : environ 35 % (4 répondants) considèrent qu'ils sont parfois instrumentalisés par l'administration, alors qu'une proportion comparable estime qu'ils sont plutôt des victimes du système ou ne jouent aucun rôle central.

Les avis diffèrent aussi quant à la variation selon les établissements, où près de 55 % des participants (6 répondants) observent des différences importantes entre les UPR ou selon les directions, alors qu'un groupe significatif perçoit un schéma homogène, qualifié de généralisé ou systémique. Enfin, sur la responsabilité des enseignants, environ 45 % (5 répondants) reconnaissent une part de responsabilité interne notamment par silence, prudence ou auto-censure, tandis que la majorité des autres attribuent principalement les dérives à la hiérarchie administrative. Ensemble, ces divergences montrent que si les professeurs s'entendent sur l'existence de contraintes, ils ne partagent pas nécessairement la même lecture de leurs origines, de leur intensité ou de leur distribution dans les établissements.

4.11 Propositions de réformes des professeurs

Selon le répondant 1, « la liberté universitaire permet d'identifier les problèmes et d'en discuter dans un cadre respectueux », tandis que pour le répondant 4, elle « favorise la critique des politiques existantes et ouvre la voie à des solutions alternatives ». Le répondant 3 insiste d'ailleurs sur l'intention constructive de cette critique : « Dès qu'on critique, on ne critique pas pour critiquer, mais on le fait pour encourager ce qui est bien et corriger ce qui

est mal. » Pour plusieurs, dans leurs propos, la liberté d'enseigner, de faire de la recherche et de débattre est la condition première de toute réforme viable.

L'autre point concerne la gouvernance démocratique et participative. Le répondant 1 insiste sur l'importance « d'exposer les points de vue de tous les concernés (étudiants, profs, doyens, recteur) », tandis que le répondant 5 propose de « créer des groupes comme les assemblées étudiantes ou les assemblées de professeurs ». Le répondant 6 ajoute que « la bonne gouvernance universitaire peut influencer positivement la gouvernance nationale », soulignant ainsi l'impact sociopolitique potentiel de transformations institutionnelles internes. Le répondant 10 abonde dans le même sens en appelant à « promouvoir la gouvernance démocratique et participative » et « l'égalité des chances ». Le répondant 2 affirme sans détour : « L'université doit être totalement autonome. » Le répondant 9 insiste notamment sur la nécessité de « prioriser la recherche, l'éthique professionnelle, et prévenir les discriminations ».

En ce qui concerne la recherche et l'innovation, pour le répondant 4, il est crucial de « permettre aux chercheurs de mener des recherches librement sans crainte de censure ou de répression », tandis que pour le répondant 8, il s'agit de « proposer des solutions basées sur des recherches indépendantes ». Pour le financement, le répondant 2 plaide pour « un budget répondant aux objectifs de l'institution », et le répondant 8 appelle à « assurer un financement stable pour l'enseignement et la recherche ». Les répondants soulignent également

l'importance de la transparence dans la prise de décision. Pour le répondant 10, il faut « prôner la transparence dans les processus décisionnels », tandis que le répondant 8 évoque la nécessité « d'encourager une culture de responsabilité ».

Sur le plan de l'équité, le répondant 10 insiste sur l'importance « d'inclure tous les groupes sociaux dans les processus de réforme », et le répondant 9 appelle à « promouvoir l'égalité des chances au sein de l'éducation ». Le répondant 10 souhaite « influencer les politiques éducatives nationales », tandis que le répondant 2 évoque la création « d'un plan académique garantissant le bien-être de la société ». En ce sens, plusieurs répondants voient l'université comme un levier de transformation nationale. Le répondant 6 affirme que « la bonne gouvernance dans les universités peut grandement contribuer à la bonne gouvernance du pays », et le répondant 7 estime que l'université peut « aider à identifier les grands problèmes de l'institution, de la communauté, voire du pays tout entier ».

Enfin, le répondant 8 propose de « promouvoir la collaboration internationale pour « partager de bonnes pratiques », et le répondant 1 insiste sur l'importance de « discuter dans le respect des normes pour arriver à des solutions durables ». Concernant la protection des droits académiques, le répondant 8 appelle à « établir des protections légales claires pour les droits académiques » et à « créer des mécanismes de soutien pour les enseignants ».

Tableau 18: Contribution de la liberté universitaire aux réformes

Idée clé / Thème	Répondants concernés	Extraits représentatifs
Liberté académique	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10	« Elle favorise la critique des politiques existantes. » Répondant 4 « Elle permet d'identifier les problèmes. » Répondant 1
Gouvernance participative	1, 3, 5, 6, 8, 9, 10	« Créer des assemblées étudiantes et profs. » Répondant 5 « La bonne gouvernance influence la gouvernance nationale. » Répondant 6
Autonomie institutionnelle	2, 8, 9, 10	« L'université doit être totalement autonome. » Répondant 2 « Promouvoir la liberté de décision. » Répondant 9
Recherche & innovation	2, 4, 8, 10	« Proposer des solutions basées sur des recherches. » Répondant 8 « Favoriser l'innovation. » Répondant 10
Transparence et gestion	1, 5, 6, 8, 10	« Encourager la transparence et la responsabilité. » Répondant 8 « Tenir compte de chaque région. » Répondant 5

Tableau 19: Contribution de la liberté universitaire aux réformes (Suite)

Idée clé / Thème	Répondants concernés	Extraits représentatifs
Inclusion et égalité	9, 10	« Égalité des chances dans l'éducation. » Répondant 10 « Politique contre les discriminations. » Répondant 9
Financement durable	2, 8	« Avoir un budget adapté aux objectifs. » Répondant 2 « Financement stable pour la recherche. » Répondant 8
Protection juridique	8	« Établir des protections légales pour la liberté académique. » Répondant 8
Influence sur les politiques	2, 8, 9, 10	« Influencer les politiques éducatives. » Répondant 10 « Créer un plan académique solide. » Répondant 2
Collaboration internationale	1, 8	« Partager de bonnes pratiques à l'international. » Répondant 8 « Respect des normes dans les échanges. » Répondant 1

4.12 Comparaison des données des cadres et professeurs

Après avoir présenté séparément les perceptions des professeurs d'une part, et celles des cadres universitaires d'autre part, cette section vise à croiser ces deux ensembles de données afin de dégager les points de convergence et de divergence dans leurs discours.

4.12.1 Profil comparé des répondants : genre et catégories d'âge

Deux sous-groupes principaux se distinguent dans l'échantillon : les professeurs (11 personnes) et les cadres académiques ou administratifs (10 personnes). Pour le genre, les femmes représentent chez les professeurs 9% soit 1 sur 11. En revanche, elles sont 40 % chez les cadres. Concernant l'âge, dans les deux groupes, la tranche des 35–44 ans est majoritaire et il y a une absence quasi-totale des moins de 35 ans (jeunes chercheurs ou nouvelles recrues).

4.12.2 Analyse comparative des deux tableaux synthétiques sur la perception des instruments juridiques de protection de la liberté universitaire chez les cadres et les professeurs :

Sur la question de l'existence d'instruments juridiques garantissant la liberté universitaire, 50 % des cadres interrogés affirment leur présence, évoquant des documents comme le décret du 30 juin 2020 ou les règlements internes. En revanche, moins de 40 % des professeurs reconnaissent l'existence de tels instruments, souvent avec hésitation ou incertitude.

4.12.3 Évolution et contraintes à la liberté universitaire : Analyse comparative entre cadres et professeurs

Les cadres et les professeurs montrent une liberté universitaire limitée, souvent vidée de son contenu pratique malgré son inscription dans certains textes. Tant les cadres que les professeurs reconnaissent l'existence de droits formels dans les textes, mais dénoncent leur application inégale, voire inexistante.

4.12.4 Autocensure et climat de peur :

Les deux groupes font état d'un climat d'insécurité académique : critique perçue comme une menace, répression informelle, surveillance des contenus, licenciements abusifs.

4.12.5 Gouvernance captée et peu démocratique

Les structures collégiales existent sur le papier mais leur fonctionnement est détourné par des logiques de pouvoir, d'exclusion et de clientélisme politique. Les professeurs comme les cadres témoignent d'un sentiment de marginalisation dans les processus décisionnels.

4.13 Comparaison des propositions de réformes : apports des professeurs et des cadres universitaires.

Les professeurs interrogés soulignent que la liberté académique constitue le socle indispensable des réformes. Elle permet, selon eux, « d'identifier les problèmes et d'en discuter dans un cadre respectueux » (Répondant 1), de « favoriser la critique des politiques existantes » (Répondant 4), et de « développer l'esprit critique » (Répondant 9).

Ils insistent aussi sur l'importance d'une gouvernance participative, impliquant toutes les parties prenantes : « Il faut laisser tous les concernés (étudiants, profs, doyens, recteurs) exposer leur point de vue » (Répondant 1), ou encore « Créer des structures telles que des assemblées étudiantes, assemblées professeurs » (Répondant 5). D'autres dimensions clés sont évoquées : la nécessité d'un financement stable pour l'enseignement et la recherche (Répondants 2 et 8), la protection des droits académiques (Répondant 8), ainsi que l'importance de l'influence universitaire sur les politiques publiques nationales (Répondants 2, 9, 10).

Enfin, plusieurs plaident pour une ouverture internationale afin de mutualiser les bonnes pratiques : « Promouvoir la collaboration internationale » (Répondant 8), « Discuter dans le respect des normes » (Répondant 1).

Les cadres, pour leur part, appellent à la création d'une charte éthique, d'un comité d'éthique, et de mécanismes de recours, pour encadrer la gouvernance et éviter les dérives (Répondants 6, 8). Ils insistent également sur la lutte contre le clientélisme, la séparation des pouvoirs, la décentralisation et la transparence dans les nominations (Répondants 6, 7).

Sur le plan de la participation collective, ils proposent le renforcement du Conseil académique et la création de comités mixtes pour co-construire les réformes (Répondant 10). Des propositions concrètes sont faites pour développer la recherche, comme la création de laboratoires, le soutien à la publication scientifique et l'amélioration des infrastructures numériques (Répondant 8).

Enfin, le répondant 6 plaide pour une campagne de sensibilisation sur les droits et devoirs des membres de la communauté universitaire, pour renforcer la culture démocratique.

Les résultats présentés dans ce chapitre montrent que, malgré l'existence de quelques instruments juridiques ou internes censés protéger la liberté universitaire, leur application demeure limitée et inégale selon les institutions. Les cadres et les professeurs décrivent une liberté surtout théorique, souvent entravée par des pressions hiérarchiques, un manque de ressources, une gouvernance centralisée et, dans certains cas, des représailles directes telles que la non-reconduction de contrats ou la marginalisation professionnelle. Les divergences observées entre répondants mettent en évidence un déficit de formalisation et de diffusion du cadre juridique. Toutefois, les propositions formulées portant sur l'éthique, la gouvernance, la participation collective et le renforcement de la recherche témoignent d'une

volonté commune d'améliorer la protection de la liberté universitaire. Cette synthèse constitue une transition vers l'analyse interprétative présentée au chapitre suivant.

CHAPITRE V

ANALYSE ET DISCUSSION

Ce chapitre vise à analyser et interpréter les données issues des entretiens à la lumière des cadres théoriques retenus dans ce travail, afin de mieux comprendre les dynamiques de transformation souhaitées au sein de l'université publique départementale haïtienne. En confrontant les témoignages recueillis aux apports des théories et propositions, ce chapitre entend mettre en évidence les conditions d'une réforme durable, inclusive et cohérente avec les aspirations du corps universitaire.

Les résultats montrent que la gouvernance universitaire des Universités publiques en région (UPR) demeure fragile, instable et fortement dépendante des dynamiques politiques nationales. Cette fragilité confirme les hypothèses avancées dans le cadre opératoire, mais elle reflète également les analyses théoriques présentées au chapitre 1, selon lesquelles la gouvernance n'est pleinement efficace que lorsqu'elle combine coordination institutionnelle, participation démocratique, stabilité organisationnelle et capacités techniques. Or, les données recueillies indiquent que ces conditions sont rarement réunies dans les UPR.

5.1 Analyse à la lumière du modèle de gouvernance (institutionnelle, organisationnelle, technique)

5.1.1 Dimension institutionnelle : une gouvernance instable et incomplète

Les entretiens révèlent une absence ou une application partielle des cadres réglementaires, une instabilité administrative récurrente et une centralisation persistante au niveau du ministère. Ces constats corroborent la littérature sur les systèmes universitaires en contexte de faible capacité institutionnelle, notamment les travaux de Lynn et al. (2001) et de Frédérickson et al. (2012), qui soulignent que la qualité de la gouvernance dépend d'un cadre juridique stable et cohérent.

Cette réalité appuie la Proposition 1 du cadre opératoire :

L'instabilité politique et la faiblesse du cadre réglementaire fragilisent l'autonomie institutionnelle des UPR.

En Haïti, la centralisation historique de l'État et l'absence d'un système d'enseignement supérieur pleinement structuré limitent la capacité des UPR à exercer leurs missions de manière autonome, ce qui est cohérent avec la littérature sur les pays en développement (Salmi, 2009 ; World Bank, 2017).

5.1.2 Dimension organisationnelle : faible participation, transparence limitée et coordination fragile

Les répondants mentionnent un déficit de participation des enseignants, une absence de mécanismes de concertation, et parfois une gouvernance marquée par des décisions imposées « d'en haut ». Ces éléments s'éloignent des principes de gouvernance démocratique (participation, transparence, responsabilité) inscrits dans les standards internationaux (UNESCO, Label européen d'excellence).

Ces constats supportent la Proposition 2 :

La centralisation excessive et le déficit participatif compromettent la liberté académique et l'efficacité interne.

La littérature souligne également que la gouvernance universitaire efficace repose sur la collégialité et le partage du pouvoir entre acteurs académiques (Neave & van Vught, 1991 ; Altbach, 2016). Les résultats montrent que ce principe est insuffisamment respecté dans les UPR, ce qui entraîne un sentiment d'impuissance ou de marginalisation des enseignants.

5.1.3 Dimension technique : capacités limitées et mise en œuvre partielle des réformes

Les difficultés matérielles (manque d'infrastructures, ressources limitées, faibles moyens technologiques) ainsi que la faible disponibilité du personnel qualifié appuient la Proposition 3 :

Les crises sociopolitiques réduisent la capacité opérationnelle des UPR et limitent la mise en œuvre des réformes.

Ces observations rejoignent les analyses sur l'impact des crises sur les systèmes éducatifs en contexte fragile (UNESCO, 2017) : l'instabilité réduit la capacité administrative, crée des interruptions dans les activités académiques et freine l'application des normes de qualité.

5. 2 Discussion en lien avec l'autonomie institutionnelle

La littérature distingue quatre dimensions de l'autonomie (académique, administrative, financière, organisationnelle). Les résultats montrent :

- Une autonomie académique limitée : programmes parfois imposés, ingérences politiques dans certains choix académiques;
- Une autonomie administrative fragile : directions fréquemment remplacées, absence d'autorité dans la gestion interne;
- Une autonomie financière quasi inexistante : dépendance totale au budget de l'État, retards de décaissements;
- Une autonomie organisationnelle réduite : faible capacité à créer des unités internes ou à adapter les structures locales.

Ces éléments concordent avec les analyses de Neave et Van Vught (1991) et de l'EUA (2017) selon lesquelles l'autonomie est une condition essentielle à la qualité, mais elle repose sur des fondations institutionnelles qui font défaut en Haïti. La comparaison entre théorie et terrain montre que les UPR disposent surtout d'une autonomie formelle, mais très peu d'une autonomie réelle.

5.3 Discussion en lien avec la liberté académique

Les résultats indiquent que la liberté académique est souvent perçue comme vulnérable :

- Pressions hiérarchiques;

- Auto-censure;
- Crainte de représailles;
- Absence de protection juridique appliquée;
- Instabilité des contrats de travail.

Ces constats rejoignent la définition de la liberté académique par l'UNESCO (1997), qui inclut la liberté de recherche, de publication, de participation au débat public et la protection contre les sanctions arbitraires. Les données empiriques montrent que : La liberté académique est théorique, mais son exercice effectif est limité par la gouvernance centralisée et les crises politiques.

Cette situation confirme la relation étroite entre autonomie institutionnelle et liberté académique évoquée dans le cadre théorique car sans cette autonomie, la liberté académique ne peut être protégée.

5.4 Discussion en lien avec la théorie des parties prenantes

La théorie des parties prenantes insiste sur la participation des acteurs internes et externes dans les processus décisionnels. Or, les résultats montrent : une faible implication

des enseignants, une absence d'espaces de dialogue, des relations parfois tendues avec le ministère et une très faible implication des collectivités territoriales.

Ces données sont cohérentes avec les travaux de Freeman (1984) et Bryson (2004), selon lesquels la légitimité et la stabilité organisationnelles dépendent de la participation réelle des acteurs. Dans les UPR, la participation reste réduite, ce qui contribue au déficit de transparence et à la faible appropriation des réformes.

5.5 Mise en perspective avec les réformes universitaires

La littérature sur les réformes universitaires en contexte de développement (Salmi, 2009 ; Altbach, 2016) montre que celles-ci échouent généralement lorsque : le cadre institutionnel est instable, les capacités organisationnelles sont faibles, la gouvernance est centralisée, les ressources sont limitées, la participation des acteurs est insuffisante.

Les résultats obtenus s'inscrivent exactement dans cette dynamique :

Les réformes haïtiennes, bien que pertinentes dans leurs objectifs, butent sur les contraintes structurelles du système politico-administratif et sur la faiblesse de la gouvernance publique.

L'analyse comparée des résultats, du cadre théorique et de la littérature montre une forte convergence :

La gouvernance universitaire en Haïti demeure insuffisamment structurée, instable et excessivement centralisée, ce qui réduit l'autonomie institutionnelle et affaiblit l'exercice réel de la liberté académique.

Les UPR fonctionnent dans un environnement où les règles institutionnelles sont fragiles, les pratiques organisationnelles manquent de transparence, les capacités techniques sont limitées, les crises politiques viennent constamment perturber les activités. Ainsi, les réformes universitaires peinent à produire leurs effets car les conditions nécessaires à leur mise en œuvre ne sont pas réunies.

Le tableau suivant reprend le cadre conceptuel initial et l'enrichit à partir des résultats empiriques présentés dans ce chapitre. Il met en relation les concepts théoriques, les dimensions analytiques, les indicateurs observables, les sources mobilisées et les constats principaux issus de l'analyse. Ce tableau sert de base intégrée pour la formulation des recommandations et l'élaboration du chapitre suivant.

Tableau 20 : Modèle d'opérationnalisation complété (après les résultats)

Concept théorique	Dimensions analytiques	Indicateurs observables	Sources	Constats clés (résultats)
Gouvernance	Structure institutionnelle	Stabilité des dirigeants ; cadre légal ; modes de nomination	Entretiens responsables ; documents	Nominations récurrentes des postes ; absence de règlements mis à jour ; nominations souvent influencées par le politique
	Gouvernance organisationnelle	Comités, processus décisionnels, participation, reddition de comptes	Entretiens enseignants	Comités existants mais peu fonctionnels ; décisions centralisées ; participation faible des enseignants ; quasi-absence de mécanismes formels de reddition de comptes
	Capacité substantive	Ressources humaines ; infrastructures ; budget	Entretiens ;	Ressources limitées, manque d'infrastructures, forte dépendance au MENFP/MEES ; charge administrative lourde

Tableau 21 : Modèle d'opérationnalisation complété (après les résultats) (Suite)

Concept théorique	Dimensions analytiques	Indicateurs observables	Sources	Constats clés (résultats)
Autonomie universitaire	Autonomie académique	Création/màj programmes ; liberté pédagogique ; recherche	Entretiens professeurs	Liberté pédagogique globalement respectée, mais faible capacité de développement de programmes ; recherche peu financée
	Autonomie administrative	Recrutement ; organigramme	Entretiens	Processus administratifs centralisés au rectorat ; marge de manœuvre très limitée dans les UPR
	Autonomie financière	Budget ; diversification ressources	Entretiens	Budget très faible et essentiellement étatique ; quasi-absence de ressources propres ; autonomie financière quasi inexistante
	Autonomie organisationnelle	Création d'unités ; règlements internes	Entretiens	Peu d'unités créées localement ; statuts et règlements souvent en retard ; rigidité organisationnelle

Tableau 22 : Modèle d’opérationnalisation complété (après les résultats) (Suite)

Concept théorique	Dimensions analytiques	Indicateurs observables	Sources	Constats clés (résultats)
Liberté académique	Liberté d’enseignement	Ingérence ; choix pédagogiques	Entretiens enseignants	Liberté pédagogique respectée malgré l’absence de moyens ; quelques pressions locales liées à la politique
	Liberté de recherche	Choix des thèmes ; accès ressources	Entretiens chercheurs	Liberté de thème mais manque total de financement ; difficultés d’accès à la documentation
	Liberté d’expression	Critique institution/État	Entretiens	Liberté d’expression présente, mais autocensure fréquente par crainte de représailles politiques ou institutionnelles
Parties prenantes	Participation et légitimité	Consultation, implication, représentativité	Entretiens parties prenantes	Participation limitée ; étudiants peu représentés ; consultations souvent symboliques

L’examen du modèle d’opérationnalisation complété montre que la gouvernance des UPR repose sur des structures fragiles, marquées par l’instabilité des dirigeants, l’absence de règlements actualisés et une forte influence politique dans les nominations. Les mécanismes organisationnels prévus tels que les comités, la participation académique, la reddition de comptes existent dans les textes, mais fonctionnent de manière incomplète ou

superficielle. Cette gouvernance inachevée limite la cohérence institutionnelle et alourdit les processus décisionnels, aggravés par un manque chronique de ressources humaines, budgétaires et infrastructurelles.

Concernant l'autonomie universitaire, les résultats révèlent un contraste entre les principes et la réalité. Si la liberté pédagogique apparaît globalement respectée, l'autonomie administrative et financière demeure très faible, principalement en raison de la centralisation au niveau du rectorat de l'Université d'État d'Haïti et de la dépendance quasi totale au financement public. Les UPR disposent de peu de marges de manœuvre pour créer des programmes, développer de nouvelles unités ou diversifier leurs ressources, ce qui limite leur capacité d'innovation et leur adaptation aux besoins régionaux.

Enfin, les libertés académiques se déploient dans un environnement institutionnel vulnérable : la liberté d'enseignement est respectée, mais la liberté de recherche est fortement entravée par l'absence de financement et l'accès limité à la documentation. Quant à la liberté d'expression, elle demeure formellement présente, mais souvent tempérée par l'autocensure liée aux risques de représailles. À cela s'ajoute une participation limitée des parties prenantes, des enseignants, des étudiants, du personnel rendant les processus décisionnels peu inclusifs et réduisant la légitimité institutionnelle. Ensemble, ces constats montrent que les UPR évoluent dans un système où les principes de gouvernance et d'autonomie existent, mais peinent à se matérialiser pleinement dans les pratiques quotidiennes.

Cette discussion ouvre la voie à la section suivante, consacrée aux recommandations destinées à renforcer l'autonomie, la gouvernance interne et la liberté académique dans les UPR.

5.6 Recommandations

À la lumière des analyses et des apports théoriques mobilisés sur la gouvernance, les parties prenantes, autonomie universitaire et liberté académique, un constat central se dégage : l'université publique haïtienne reste affaiblie par des pratiques centralisées, clientélistes et autoritaires qui limitent son rôle dans la société. Les voix des professeurs et cadres interrogés expriment clairement le besoin d'une rupture avec ces logiques et d'une transformation profonde. Les recommandations suivantes visent à construire un espace universitaire plus libre, démocratique et inclusif, capable de répondre aux besoins du pays.

5.6.1 Gouvernance universitaire

La transparence et la reddition de comptes doivent devenir des principes incontournables dans toutes les décisions académiques et administratives. Il est nécessaire de clarifier la séparation des pouvoirs et de promouvoir la décentralisation dans la gestion des facultés. Comme le montrent Frédérickson et al. (2012) et Nguessan (2019), une gouvernance équilibrée, participative et claire renforce l'efficacité et la responsabilisation.

5.6.2 Participation des parties prenantes

L'institutionnalisation d'espaces de consultation réunissant enseignants, étudiants, personnel administratif et société civile est essentielle. Ces instances doivent garantir un droit de critique sans crainte de sanctions. Selon la théorie des parties prenantes (Freeman, 1984 ; Cheriscler, 2025), l'inclusion élargit la légitimité et la pertinence des décisions.

5.6.3 Autonomie universitaire

Il est crucial d'assurer une autonomie réelle dans la définition des programmes, la planification de la recherche et la gestion des ressources humaines. Cette autonomie, protégée des ingérences politiques mais encadrée par des mécanismes internes de contrôle, constitue la condition première pour la réussite des réformes, comme le rappellent Frédérickson et al. (2012) et Salmi (2009).

5.6.4 Liberté académique

Une charte nationale de la liberté académique doit être adoptée, accompagnée de mécanismes de recours et de formations en éthique universitaire. La liberté d'enseigner, de publier et de critiquer sans crainte est indispensable pour garantir un savoir critique et socialement utile. Selon l'UNESCO (1997) et Altbach (2001), cette liberté est indispensable à la production d'un savoir critique, indépendant et socialement pertinent.

5.6.5 Financement et ressources

Un financement stable, diversifié et transparent est indispensable pour soutenir la formation, la recherche et les infrastructures. Cela rejoint la Proposition 3 (Frédéricksen et al., 2012) et les recommandations de l'UNESCO (1997) : sans ressources techniques et financières suffisantes, les réformes ne peuvent se traduire en pratiques concrètes.

5.6.5 Recherche, innovation et diffusion du savoir

Le renforcement de la recherche et de l'innovation passe par la création de laboratoires autonomes, le soutien aux revues scientifiques et le développement de plateformes de diffusion du savoir (Salmi, 2009 ; UNESCO, 1997). Cela renforcerait la pertinence sociale et scientifique de l'université tout en valorisant ses contributions. Cette orientation s'inscrit dans la perspective d'une université socialement engagée, où la production de savoirs s'effectue en interaction avec la société et les acteurs publics et privés, favorisant ainsi l'innovation et le développement collectif (OCDE, 2015).

5.6.6 *Collaboration et ouverture*

Le développement de partenariats nationaux et internationaux, d'alliances entre universités publiques et privées, ainsi que le dialogue avec la société civile et les acteurs économiques, permettra de mutualiser les ressources et d'innover collectivement. Les travaux de Salmi (2009) et de l'OCDE (2015) montrent que la collaboration et l'ouverture renforcent la capacité des universités à relever les défis contemporains et à contribuer plus efficacement au développement national.

Ces recommandations ne visent pas seulement à corriger des failles ponctuelles, mais à transformer en profondeur la culture institutionnelle, la gouvernance et la production du savoir. Leur mise en œuvre suppose l'engagement conjoint de l'État et des communautés universitaires. Repenser l'université haïtienne, c'est lui redonner sa place centrale dans le développement du pays, la consolidation démocratique et la formation de citoyens critiques. En ce sens, ces propositions constituent une véritable feuille de route pour bâtir une université plus libre, plus juste et tournée vers la société.

Les recommandations formulées dans cette partie viennent clore un processus d'analyse rigoureux, nourri à la fois par les voix d'anciens professeurs et cadres universitaires, et par les apports théoriques mobilisés tout au long du travail. Elles traduisent des aspirations profondes à un renouveau universitaire fondé sur la liberté académique,

l'autonomie institutionnelle, la gouvernance démocratique et la participation élargie des parties prenantes.

Ce cheminement permet désormais de tirer les enseignements majeurs de cette recherche, de réfléchir aux limites rencontrées, et d'ouvrir des pistes pour des recherches futures. C'est dans cette perspective que s'inscrit la conclusion générale du mémoire, qui vise à récapituler les principaux acquis, à situer les apports de l'étude dans leur contexte, et à affirmer la portée sociale et politique d'une réforme de l'université publique haïtienne.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La question centrale de ce mémoire était : En quoi la gouvernance universitaire, dans un contexte de crises et de conflits en Haïti, influence-t-elle la liberté académique et l'autonomie institutionnelle, et dans quelle mesure ces facteurs conditionnent-ils la mise en œuvre effective des réformes dans les universités publiques départementales ? L'objectif principal consistait à examiner comment la gouvernance universitaire influençait l'autonomie institutionnelle et la liberté académique, et à identifier les leviers nécessaires pour améliorer l'application des réformes dans les universités publiques haïtiennes.

Le chapitre 1 a posé les bases conceptuelles et théoriques de notre recherche. Nous y avons clarifié les notions de gouvernance, d'autonomie institutionnelle, de liberté académique et de réformes universitaires en mobilisant des auteurs-clés (Frederickson, Weber, Salmi, Clark, UNESCO) et des textes normatifs (décret 2020, ACPUU). Ces repères ont constitué le cadre d'analyse à partir duquel nous avons examiné la dynamique des universités publiques départementales dans le contexte haïtien.

Le chapitre 2 a présenté le cadre opératoire de la recherche en mobilisant plusieurs approches théoriques : la gouvernance, l'autonomie universitaire, les parties prenantes et la liberté académique. Intégrées au modèle de Frederickson et al. (2012), ces approches offrent une grille d'analyse multidimensionnelle permettant de mieux saisir l'impact des crises et conflits en Haïti sur la gouvernance universitaire, ainsi que sur l'exercice de la liberté académique et de l'autonomie institutionnelle.

Le chapitre 3 a présenté la méthodologie qualitative, centrée sur des entretiens avec d'anciens professeurs et cadres universitaires. Cette approche a permis de recueillir des données riches et contextualisées, reflétant les expériences vécues et les perceptions des acteurs directement impliqués dans la gouvernance et la mise en œuvre des réformes. Elle a ainsi renforcé la validité des constats en croisant les points de vue de différents acteurs.

Le chapitre 4 a exposé les résultats de l'analyse. Les répondants ont unanimement souligné que la liberté universitaire, bien qu'inscrite dans des textes, reste rarement effective. La centralisation excessive, l'ingérence politique, le manque de ressources et un climat d'autocensure limitent l'autonomie et la liberté académique. De plus, les instruments juridiques existants sont souvent insuffisants ou inappliqués, renforçant la vulnérabilité institutionnelle.

Le chapitre 5 a discuté ces résultats à la lumière des cadres théoriques, confirmant que la gouvernance actuelle constitue un frein majeur à la liberté académique et à l'autonomie institutionnelle. Les propositions formulées autour des dimensions institutionnelle, organisationnelle et technique, ainsi que les recommandations portant sur la gouvernance, la participation, l'autonomie, la liberté académique, le financement, la recherche et l'ouverture, offrent un cadre pour renforcer la transparence, la participation démocratique et l'efficacité des universités.

En définitive, cette recherche montre que la gouvernance universitaire en Haïti influence directement la liberté académique et l'autonomie institutionnelle, et que ces facteurs conditionnent la mise en œuvre effective des réformes. Les théories mobilisées fournissent un cadre analytique robuste, mais leur application doit être adaptée au contexte haïtien, marqué par l'instabilité politique, la faiblesse institutionnelle et le manque de ressources.

Les objectifs de ce travail ont été atteints : il a permis de comprendre la relation entre gouvernance, liberté académique et autonomie institutionnelle, d'identifier les contraintes majeures à la mise en œuvre des réformes et de proposer des recommandations concrètes pour améliorer le fonctionnement des universités publiques. Repenser l'université haïtienne implique ainsi de renforcer les mécanismes de gouvernance, de protéger la liberté académique et d'assurer une autonomie réelle, afin de former des citoyens critiques et de contribuer au développement national.

Comme toute recherche, ce travail présente certaines limites. D'abord, la méthodologie qualitative adoptée, bien qu'appropriée pour une compréhension en profondeur, repose sur un nombre limité d'entretiens. Bien que l'échantillon ait permis une analyse approfondie, il ne saurait prétendre à une représentativité statistique de l'ensemble du corps professoral haïtien. De plus, l'accent mis sur les anciens professeurs et cadres, souvent détachés de la gestion actuelle des universités, peut influencer certaines perceptions. Enfin, la complexité des facteurs politiques, économiques et culturels entourant la réforme universitaire dépasse le cadre de cette étude. Par ailleurs, l'étude n'a pas abordé de manière

exhaustive l'impact du financement international et des partenaires externes sur les dynamiques de gouvernance et de liberté universitaire, un aspect pourtant important.

Ce mémoire ouvre plusieurs pistes de recherche pour approfondir la compréhension des enjeux de gouvernance et de liberté universitaire en Haïti. Parmi elles : une étude comparative entre les universités publiques de la capitale et celles des départements, pour évaluer les disparités en matière d'autonomie et de gouvernance ; une enquête sur les effets des financements externes (coopération internationale, ONG, bailleurs multilatéraux) sur la liberté académique et la prise de décision universitaire ; une recherche approfondie sur la participation étudiante à la gouvernance universitaire, un angle encore peu exploré mais crucial pour la démocratisation du système ; une analyse longitudinale des réformes décrétées dans l'enseignement supérieur haïtien depuis les années 2000, pour comprendre les causes de leur échec ou de leur succès partiel ; l'exploration du lien entre sécurité publique et fonctionnement des institutions universitaires, notamment dans les zones urbaines sensibles ; l'étude de l'impact des crises environnementales (catastrophes naturelles, insécurité alimentaire) sur la gouvernance et la résilience des universités.

En somme, ce travail met en évidence les obstacles systémiques à la liberté académique et à la gouvernance des universités départementales en Haïti, tout en offrant des pistes concrètes de transformation. Il appelle à une mobilisation concertée des acteurs universitaires, des autorités publiques et des partenaires internationaux, afin de construire

une université haïtienne libre, autonome, ancrée dans les réalités sociales et tournée vers l'innovation, la justice et le bien commun.

BIBLIOGRAPHIE OU LISTE DE RÉFÉRENCES

Livres :

ALTBACH, Philip G., et SALMI, Jamil. *The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities*, Washington, D.C., Banque mondiale, 2011, 202 pages.

Bastien, Rénaud. *Histoire de l'éducation en Haïti*, Port-au-Prince, Presses Nationales d'Haïti, 1998, pages 5-35.

BURGER-HELMCHEN, Thierry et autres. *La prise de décision. In Management*, Paris, France : Vuibert, 2019, pages 281–338.

Contribution des présidentes et présidents des conseils d'administration des universités québécoises à la rencontre thématique préparatoire au Sommet sur l'enseignement supérieur portant sur la gouvernance et le financement des universités, janvier 2013, pages 1-20.

CHARLE, Christophe et VERGER, Jacques. *Histoire des universités XIIIe-XXIe siècle*, France, Presses Universitaires de France, 2012, pages 5-64.

COME, Thierry. *La gouvernance des universités*, ÉDITIONS Gestion et management public, mars 2013, pages 1- 5.

CONSEIL DE L'EUROPE. *Centre d'expertise pour la réforme de l'administration locale, Label européen d'excellence en matière de gouvernance (ELOGE) : Grille d'analyse des 12 Principes d'innovation et de bonne gouvernance démocratique*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2018, pages 4–6.

DEBBASCH, Charles. *L'université, miroir de la nation*, Paris, France : Presses Universitaires de France, 1971. 200 pages.

DUNLEAVY, Patrick et autres. *Digital Era Governance: IT Corporations, the State, and E-Government*, New York, Oxford University Press, 2006, 289 pages.

FREDERICKSON, H. George, et al. *The Public Administration Theory Primer* (3rd ed.), Routledge, New York, 2016, 368 pages.

GAUTHIER, Benoît. *Recherche sociale : De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2016, 6^e édition, 782 pages.

GAY, Michel et autres. *Regards dynamiques et critiques De la gouvernance des universités*, Paris : IAUPL, mars 2017. 216 pages.

GUEST, Greg et autres. *Collecting Qualitative Data: A Field Manual for Applied Research*, Californie, Sage Publications, 2012, 376 pages.

GUGLIELMI Gilles J. *La portée de la notion d'Administration publique chez les administrativistes du XIX^{ème} siècle*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence (LGDJ), 1991, 378 pages.

JACQUET-FRANCILLON, François. *L'histoire de l'éducation et de l'enseignement dans et hors les sciences de l'éducation*. Dans 40 ans des sciences de l'éducation : L'âge de la maturité ? Questions vives, sous la direction d'Alain Vergnoux, Presses universitaires de Caen / CRDP de la Basse-Normandie, 2009, pages 129-140.

KAUFMANN, Daniel et Aart KRAAY. *Governance Indicators: Where Are We, Where Should We Be Going?* Washington, The World Bank, 2008, pages 1-10.

KAUFMANN, Jean-Claude. *L'entretien compréhensif*, Paris, Armand Colin, 2011, 262 pages.

KERNEIS-CARDINET Mathilde. *Dictionnaire d'administration publique*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2014, pages 506 - 507

LYNN, Laurence E. et autres. *Improving governance: A new logic for empirical research*. Washington, DC: Georgetown University Press, 2001, pages 40-83.

LYNN, Laurence E. et autres. *Studying Governance and Public Management: Challenges and Prospects*. New York, NY, USA: Oxford University Press, 2012, 336 pages.

MARCELIN, Jean-Baptiste. *L'administration publique haïtienne : Entre conception et réalité*. Port-au-Prince, Haïti, Presses Universitaires d'Haïti, 2015, 10 pages.

MILES, Matthew et autres. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, Californie, Sage Publications, 2014, pages 56-200.

MILES, Matthew B. et A. Michael HUBERMAN. *Analyse des données qualitatives*, Bruxelles, De Boeck, 2003, 444 pages.

Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP). *Vers la refondation du système éducatif haïtien : plan opérationnel 2010-2015 des recommandations du groupe de travail sur l'éducation et la formation*. Port-au-Prince, MENFP, 2012, 153 pages.

NEAVE, Guy et Frans A. VAN VUGHT. *Government and Higher Education Relationships Across Three Continents: The Winds of Change*, Oxford: Pergamon Press, 1994, pages 7 -11.

NEAVE, Guy et Frans A. VAN VUGHT. *Prometheus Bound: The Changing Relationship Between Government and Higher Education in Western Europe*. Oxford, 1991, pages 10-100.

N'DIAYE, Amadou. *La liberté académique et l'autonomie des universités en Afrique*. Dakar, Presses Universitaires de Dakar, 2011, 120 pages.

N'GUESSAN, Déto Jean-Paul. *Gouvernance et acteurs du système universitaire en Haïti*. Abidjan, Université Félix Houphouët-Boigny, 2020, pages 20-35.

PAILLE, Pierre et Alain MUCCHIELLI. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, 2016, 336 pages.

PATTON, Michael Quinn. *Qualitative Research and Evaluation Methods*, Californie, Sage Publications, 2002, p 420-455.

PESQUEUX, Yvon. *La théorie des parties prenantes : une mise en perspective*, Revue Française de Gestion, 2009, pages 183–199.

PIERRE, Graveline. *Une histoire de l'éducation et du syndicalisme enseignant au Québec*, Montréal, Éditions TYPO, 2003, p. 11-13.

POLLITT, Christopher et Geert BOUCKAERT. *Public Management Reform: A Comparative Analysis – New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. Oxford, Oxford University Press, 2011, p 7-63.

Haïti. *Constitution de la République d'Haïti*. 29 mars 1987, Port-au-Prince, République d'Haïti, 85 pages.

SALDAÑA, Johnny. *The Coding Manual for Qualitative Researchers*, Californie, Sage Publications, 2016, 352 pages.

SALMI, Jamil. *The Challenge of Establishing World-Class Universities*. Washington, D.C., Banque mondiale, 2009, Pages 1-25.

SAUVY, Alfred. *Bureaux et bureaucratie*, Paris, Presses Universitaires de France, 1967, page 6.

SULVAINN, Roussel. *Dictionnaire d'administration publique*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2014, 576 pages.

TROUILLOT, Jocelyne. *Histoire de l'éducation en Haïti*, Port-au-Prince, Éditions Université Caraïbe, 2014, 212 pages.

TROUILLOT, Jocelyne. *Histoire de l'éducation en Haïti*, Éditions Université Caraïbe, 2003, 162 pages.

UNESCO. *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur*, Paris : UNESCO, 1997, 81 pages.

UNESCO. *Déclaration mondiale sur la liberté académique et l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur*. Paris, Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture, 1997, 20 pages.

UNESCO. *Déclaration sur la liberté académique et l'autonomie universitaire*. Paris, Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture, 1988, 18 pages.

World Bank. *Financing Higher Education in Developing Countries: Challenges and Opportunities*. Washington, D.C., World Bank, 2010. 230 pages.

Revues et article :

BRAUN, Virginia et Victoria CLARKE. « Using thematic analysis in psychology », *Qualitative Research in Psychology*, Abingdon, Taylor & Francis, 2006, 77–101.

Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). « Analyse sommaire du rapport de la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire », *Avis n°1*, Montréal, FQPPU, Février 2022, page 5.

FIEVRE Narcisse. « État des lieux et perspectives de développement du Réseau des Universités Publiques Régionales (UPR) en Haïti », *Journal of Haitian studies*, Vol. 20, No. 2, pages 180-190.

GUSTAVE, Jean Rony. « L'université en Haïti face à sa mission de service à la communauté », *Revue Temporalités et sociétés*, vol. 1, no 1-2, 2022, pages 145-164.

GUILLEMETTE, Frédéric et Jean LUCKERHOFF. « L'entretien qualitatif : De l'interaction à la co-construction du sens », *Recherches qualitatives*, Montréal, Éditions Nota Bene, 2015, pages 1-27.

Institut international de planification de l'éducation. « La gouvernance dans l'enseignement supérieur : quelles politiques, avec quels effets ? », *UNESCO*, 2014, pages 20-25.

JACOB, Sergot. « Massification et financement public de l'enseignement supérieur en Haïti : problèmes et défis », *Dans Revue Internationale des Sciences Administratives*, Bruxelles, Vol 2. 86, 2020, pages 365- 383

LACROIX, Isabelle et Pier-Olivier ST- ARNAUD. « La gouvernance : tenter une définition », *Cahiers de recherche en politique appliquée*, Sherbrooke, Université de Sherbrooke, Vol. IV, Numéro 3, Automne 2012, page 19 - 37.

LÉTOURNEAU, André. « Les théories de la gouvernance : pluralité de discours et enjeux éthiques ». *VertigO – La revue électronique en sciences de l'environnement*, Université du Québec à Montréal, Canada, Série 6, 2008, pages 1–15.

MOREAU, Kénold. « La situation institutionnelle de l'enseignement supérieur et universitaire en Haïti ». *Haïti Perspectives*, vol. 2, no. 1, 2013, pages 1–15.

Noël, Worlgenson. « Pour une meilleure gouvernance de l'enseignement supérieur en Haïti ». *Le Nouvelliste*, 30 mars 2017.

OH, Youngmin et Seunghoo LIM. « Le chaînon manquant entre participation à l'administration et participation politique : La fonction de médiation de l'efficacité politique », *Revue Internationale des Sciences Administratives*, Vol. 83, numéro 4, 2017, pages 719 - 741.

PAYE, Jean-Claude. « La gouvernance : d'une notion polysémique à un concept politologique ». *Revue française de science politique*, vol. 55, no. 1, 2005, pages 1–25.

PITSEYS, John. « Le concept de gouvernance », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, Volume 65, Numéros 2, Presses de l'Université Saint-Louis, 2010, Pages 207 -99 228.

SEGAL, André. « L'université ou le savoir comme enjeu social ». *Traces*, Paris, vol. 30, no. 2, 1992, pages 42–48.

TEFERRA, D., et P.G. ALTBACH. « African Higher Education: Challenges for the 21st Century ». *Higher Education*, volume 47, numéro 1, 2004, pages 21–50. Springer.

UNESCO. « Quel humanisme pour le 21e siècle », *revue internationale de l'éducation*, UNESCO, volume 30, numéro 3, juin 2014

VOLTAIRE, Yves. « Le réseau des universités publiques régionales et la refondation du système universitaire haïtien en vue du développement durable d'Haïti », *Haïti Perspectives*, vol. 5, no 2, Été 2016, pages 12.

En ligne :

CHERISCLER, Evens. (Consultée en ligne, le 15 novembre 2025, 11 : 44), Université et gouvernance en Haïti : échec de la raison théorique et politique, [En ligne : www.gazetteuniv.com/universite-et-gouvernance-en-haiti-echec-de-la-raison-theorique-et-politique/].

Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire. (Consultée en ligne, le 24 septembre 2025, 20 : 30), Reconnaître, protéger et promouvoir la liberté universitaire, [En ligne : www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/liberte-academique-dans-le-milieuuniversitaire].

DESHOMMES Fritz. (Consultée en ligne, le 15 mars 2025, 15 :11), Démocratie, gouvernance et réforme universitaire : l'expérience haïtienne, [En ligne : alterPresse.org].

DUVALIER, François. (Consultée en ligne, le 06 septembre 2025, 15 : 00) décret daté du 16 décembre 1960, [En ligne : <https://ufdcimages.uflib.ufl.edu/UF/00/07/68/54/07107/12-16-1960.pdf>].

ESTIME, Dumarsais. (Consultée en ligne le 06 septembre 2025, 14h 39), Décret-Loi en date du 19 septembre 1947, [En ligne : https://www.ueh.edu.ht/admueh/pdf/Lois_Universite_Ha%efti.pdf].

GARCIA DE PAREDES, Pablo. (Consultée en ligne le 06 septembre 2025, 13h43), Universités, complexité et politiques publiques en temps de crise, [En ligne [https : www.erudit.org/fr/revues/ric/2021-v5-n2-ric06727/1085780ar.pdf](https://www.erudit.org/fr/revues/ric/2021-v5-n2-ric06727/1085780ar.pdf)].

Gouvernement du Canada. (Consultée en ligne le 23 mars 2025), corruption, [En ligne <https://www.btb.termiumplus.gc.ca>].

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (OHCHR). (Consultée le 24 février 2025, 12 :19 PM), *À propos de la bonne gouvernance*, [En ligne : www.ohchr.org/fr].

LESCOT, Elie. (Consultée le 06 septembre 2025, 14h 34), arrêté *daté du 31 août 1945*, [En ligne : https://www.ueh.edu.ht/admueh/pdf/Lois_Universite_Ha%efti.pdf].

LESCOT, Elie. (Consultée le 06 septembre 2025, 14h 40), *Décret-loi du 27 décembre 1944 réorganisant l'université*, [En ligne : https://www.ueh.edu.ht/admueh/pdf/Lois_Universite_Ha%efti.pdf].

LESNES, Corine. (Consultée le 23 mars 2025, 01h 27 AM), Aux Etats-Unis, la liberté académique assiégée, [En ligne : www.lemonde.fr/sciences/article/2024/04/01].

LOUIS-JUSTE, Jn Anil. (Consultée le 07 septembre 2025, 1h 24 AM), *Autoritarisme et dépendance : Les enjeux de la réforme universitaire en Haïti*, [En ligne : <https://www.alterpresse.org/spip.php?article1265>].

MANIGAT, Leslie F. (Consultée le 06 septembre 2025, 13h 57 PM), Brève Esquisse historique de l'évolution des institutions universitaires en Haïti. [En ligne : https://potomitan.info/ayiti/seisme_2010zl.php].

MICHEL, Hector et HURBON, Laënnec. (Consultée le 06 septembre 2025, 12h02 PM), *Genèse de l'État haïtien (1804-1859)*, [En ligne : books.openedition.org/editionsmsmh/9723].

Moses, Ingrid. (Consulté le 06 septembre 2025, 15h43), *L'Université, un facteur permanent dans le développement et le progrès de la société : des perspectives des institutions d'enseignement supérieur et des organisations universitaires*, [En ligne : https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131568_fre].

Nguessan, D. J.-P. (Consultée le 25 janvier 2025, 11 :19 PM), *Gouvernance et acteurs du système universitaire : décentralisation du système universitaire haïtien*, [En ligne : www.researchgate.net].

PREDVIL, Vladimir. (Consultée en ligne le 07 septembre 2025, 15 :11), « *Le système éducatif haïtien de plus en plus victime de l'insécurité* », dénonce L'UNNOEH, corruption [En ligne [https : https ://canada-haiti.ca/fr/content/le-systeme-educatif-haitien-de-plus-en-plus-victime-de-linsecurite-denonce-lunnoeh](https://canada-haiti.ca/fr/content/le-systeme-educatif-haitien-de-plus-en-plus-victime-de-linsecurite-denonce-lunnoeh)].

THEODAT, Jean-Marie Dulix. (Consultée en ligne le 24 septembre 2025, 19 : 07), « *Haïti : L'enseignement supérieur et la recherche en Haïti : état des lieux et perspectives* ». [En ligne [https : https ://fr.scribd.com/document/571202440/Jean-Marie-Dulix-Theodat-Haiti-L-enseignement-superieur-et-la-recherche-en-Haiti](https://fr.scribd.com/document/571202440/Jean-Marie-Dulix-Theodat-Haiti-L-enseignement-superieur-et-la-recherche-en-Haiti)].

UNESCO. (Consultée en ligne le 10 septembre 2025, 19 :11), « *Déclaration du Forum mondial sur la liberté académique, l'autonomie institutionnelle et l'avenir de la démocratie* », [En ligne : www.unesco.org/fr/articles/la-protection-des-libertes-academiques-est-toujours-aussi-pertinente].

VERDIEU Jean Belens, (consultée le 23 février 2025, 03h38 PM), *Le conseil des professeurs dénonce le remplacement de plus de 40 enseignants de l'université publique du bas Artibonite par le rectorat* [En ligne : www.tripfoumi.com/blog/2020/12/10].

TERMIUM Plus®, *gouvernance-définition*, (consultée le 24 février 2025, 12 :02 PM), [En ligne : <https://www.quebec.ca/gouv/ministere/enseignement-superieur/organismes>].

Commission Européenne, Horizon 2020 : *Plan stratégique 2011 – 2020*, (consultée le 24 février 2025, 12 :19 PM), [En ligne : www.ohchr.org/fr/good-governance/about-good-governance]

ANNEXE

ANNEXE I : Annonce type



PARTICIPANT(E)S RECHERCHÉ(E)S

TITRE DU PROJET : Analyse de la mise en œuvre des réformes de la gouvernance des Universités Publiques en Région (UPR) : la liberté et l'indépendance dans les universités départementales en Haïti.

RESPONSABLE(S) DU PROJET : Nadège Jean, Étudiante en maîtrise en Gestion des organisations,
Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)

Je suis, présentement à la recherche d'universitaires intéressé(e)s à participer à une étude portant sur l'exercice de la liberté universitaire. Les participants doivent être des cadres ou professeur.e.s en exercice ou qui ont été à l'emploi dans les Universités Publiques en Haïti. Plus précisément, la participation à ce projet de recherche consiste en une seule rencontre ZOOM d'environ 60 minutes. Les résultats de cette recherche feront parties d'un mémoire de maîtrise et les résultats de cette recherche seront accessibles à partir du dépôt institutionnel de l'UQAC (<https://constellation.uqac.ca/view/>) et pourront être diffusés dans des rapports, des publications ou des conférences, mais le chercheur principal et son équipe mettront tout en œuvre pour garantir votre anonymat. Ils pourraient aussi contribuer à l'avancement des connaissances dans ce domaine et à l'amélioration de la gouvernance universitaire.

Afin d'éviter toutes formes de représailles, votre identité tout comme des autres répondants à l'étude sera protégée, vos propos seront anonymisés, mais surtout le rapport présentera les constats et conclusions des chercheurs et non des participants.

Pour participer à cette recherche vous devez respecter les critères d'inclusion et d'exclusion qui suivent : Doit être soit un cadre (doyens, responsable de département) soit un professeur en exercice ou qui ont été à l'emploi dans l'une des universités publiques départementales ;
Ne pas occuper un poste électif soit député, sénateur, maire, délégué au moment de l'entrevue ;
Ne pas être jugée, sanctionnée ou condamnée pour corruption au sein de l'institution par un comité ou un tribunal compétent.

Conformément au certificat d'éthique obtenu, les répondants sont tenus de ne pas laisser de messages et de commentaires pour préserver leur anonymat. Ainsi, pour toutes questions concernant cette recherche, il est possible de me contacter ou de contacter mon directeur de recherche :

- 1- Nadège JEAN, étudiante à la maîtrise en gestion des organisation, chercheur au projet
Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)
Téléphone : 514-458-9917
Courriel : njean3@etu.uqac.ca
- 2- Erick Chamberland, professeur à l'Université du Québec à Chicoutimi, Directeur de recherche
 - Téléphone : 418-545-5011 poste 5603
 - Courriel : e1chambe@uqac.ca

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à la recherche et espérons vous compter parmi nos participant(e)s!

ANNEXE II : Approbation éthique

Ce mémoire a fait l'objet d'une certification éthique. Le numéro du certificat est **2025-1808**.

ANNEXE III : Formulaire d'informations et de consentement

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT CONCERNANT LA PARTICIPATION

1. TITRE DU PROJET:

« Analyse de la mise en œuvre des réformes de la gouvernance des Universités Publiques en Région (UPR): la liberté et l'indépendance dans les universités départementales en Haïti ».

2. RESPONSABLE (S) DU PROJET DE RECHERCHE :

2.1- Responsable

Nadège Jean, étudiante en maîtrise en gestion des organisations, Université du Québec à Chicoutimi (UQAC).

2.2 Directeur de recherche (si le responsable est un étudiant)

M. Erick Chamberland, professeur en gestion des ressources humaines et management, Université du Québec à Chicoutimi (UQAC).

3. PRÉAMBULE

Ce formulaire d'information et de consentement vous a été envoyé par courriel et apparu dans le chat de notre rencontre. Ainsi, vous pouvez en faire une lecture préalable avant d'y consentir électroniquement avant le début notre entretien. La lecture de ce présent formulaire de consentement est importante avant de décider de votre participation à notre recherche. Prenez tout le temps requis pour bien le lire, le comprendre avant de prendre votre décision. N'hésitez pas à poser en tout temps les questions que vous jugez utiles à l'équipe de recherche. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients.

4. NATURE, OBJECTIF ET DÉROULEMENT DU PROJET DE RECHERCHE

4.1- Description du projet de recherche

La recherche a pour but d'étudier pourquoi les réformes décrétées tardent à être mises en œuvre au sein des Universités régionales de comté du département de l'Artibonite en Haïti, mais aussi les entraves à la liberté et l'autonomie universitaire dans un tel contexte. Vous êtes invité (e) à participer à ce projet de recherche parce que vous êtes ou avez été professeur (re) ou un cadre de l'une de ces institutions et vous n'occupez pas un poste politique en ce moment.

4.2- Objectifs :

Dans le cadre de notre travail sur la gouvernance et la liberté universitaire, notre objectif principal est de : comprendre comment s'exerce la liberté universitaire. Nos objectifs spécifiques sont:

- expliquer les effets de la gouvernance universitaire sur la mise en œuvre des réformes décrétées
- Lien entre gouvernance, la liberté académique et l'autonomie des universités publiques départementales.

4.3- Déroulement

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous utiliserons l'approche qualitative de l'étude de cas contextualisée en traitant de l'Université Publique départementale notamment au niveau de l'Artibonite. Pour ce faire, nous procéderons à une entrevue individuelle d'environ 60 minutes entièrement anonymisée à l'aide d'un code lié à votre identité et enregistrée en format audio si vous l'acceptez. Pour ce faire, lors de l'entretien, vous devrez cliquer sur le bouton « accepter ou ignorer » affiché sur votre écran. En cliquant sur « accepter », vous donnerez votre accord pour l'enregistrement. Votre participation à cette recherche consiste à répondre à des questions qui vous seront posées et qui porteront sur les éléments suivants :

- Éléments d'information votre milieu de travail

- Éléments d'information sur les divers aspects de la gouvernance
- Les entraves à la liberté et l'autonomie universitaire
- Mises en œuvre des changements prescrits par la loi ou difficultés de la mise en œuvre des changements prescrits.

5- AVANTAGES, RISQUES ET INCONVÉNIENTS ASSOCIÉS AU PROJET DE RECHERCHE

Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de réfléchir et de discuter en toute confidentialité, de vos perceptions et avis quant à la mise en œuvre des réformes décrétées dans les universités départementales. Outre d'être publiées sous forme d'un mémoire de maîtrise sur le site Constellation e l'Université du Québec à Chicoutimi, les recommandations issues de cette recherche seront communiquées à l'État haïtien ainsi qu'aux instances de gouvernance des institutions universitaires publiques dans le but de les renforcer. Afin d'éviter toutes formes de représailles, votre identité tout comme des autres répondants à l'étude sera protégée, vos propos seront anonymisés, mais surtout le rapport présentera les constats et conclusions des chercheurs et non des participants.

Vous ne retirerez aucun bénéfice personnel ni aucun avantage direct en participant à ce projet de recherche. Toutefois, les résultats obtenus pourraient contribuer à l'avancement des connaissances dans ce domaine et à l'amélioration de la gouvernance universitaire.

5- CONFIDENTIALITÉS DES DONNÉES

Dans le but de protéger votre identité, vous ne serez identifié que par un code (pseudonyme et numéro). La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera détruite avant la période de conservation. Nous conserverons uniquement des données rendues anonymes suite à la destruction de la clé de codes. Ces données de recherche seront conservées sur un support électronique verrouillé par un mot de passe

au sein d'un classeur barré dans le bureau du directeur de recherche. Les données en format numérique seront, pour leur part, conservées dans des fichiers encryptés dont l'accès sera protégé par l'utilisation d'un mot de passe et auquel seul le chercheur aura accès. Tout le matériel de la recherche, incluant les formulaires de consentement et les enregistrements, sera conservé sous clé au bureau du professeur Erick Chamberland dans un classeur verrouillé. Les données seront conservées pendant sept (7) ans et elles seront détruites à la fin de cette période en toute sécurité par des méthodes adaptées selon le support utilisé pour la conservation.

Les résultats de cette recherche feront parties d'un mémoire de maîtrise et les résultats de cette recherche seront accessibles à partir du dépôt institutionnel de l'UQAC (<https://constellation.uqac.ca/view/>) et pourront être diffusés dans des rapports, des publications ou des conférences, mais le chercheur principal et son équipe mettront tout en œuvre pour garantir votre anonymat.

Lors de la diffusion des résultats, les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport et les résultats seront présentés sous forme globale. Votre avis tout comme celui des autres participants ne seront jamais communiqués puisque seul des résultats agrégés seront publiés.

6- PARTICIPATION VOLONTAIRE ET DROIT DE RETRAIT

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer. Vous pouvez également vous retirer de ce projet à n'importe quel moment, sans avoir à donner de raisons, en faisant connaître votre décision au chercheur responsable du projet, et ce, sans qu'il y ait de préjudice. En cas de retrait, les données recueillies seront détruites. Toutefois, une fois que les données recueillies seront anonymisées, elles ne pourront plus être retirées puisqu'il sera impossible d'associer les données à votre identité. Enfin, toute nouvelle connaissance acquise durant le déroulement du projet qui pourrait affecter votre décision de continuer d'y participer vous sera communiquée sans délai par courriel ou lors d'une rencontre en visioconférence, à votre convenance.

7- ENREGISTREMENT VIDÉO ET /OU PRISE DE PHOTOGRAPHIES

Puisqu'il vous sera demandé de fermer votre camera avant le début de l'entretien, les séances seront enregistrées sur un média numérique à l'aide d'un support audio seulement. Cela afin de protéger votre identité. Le support audio ne servira qu'à la réalisation des comptes rendus et des verbatim. Ils seront détruits à la fin du projet.

8- INDEMNITÉ COMPENSATOIRE

Aucune rémunération ou compensation n'est offerte en participant à ce projet de recherche.

9- PERSONNES-RESSOURCES

Conformément au certificat d'éthique obtenu, vous ne devez pas laisser de messages et de commentaires pour préserver votre anonymat. Si vous avez des questions concernant le projet de recherche ou si vous éprouvez un problème que vous croyez relié à votre participation au projet de recherche, vous pouvez communiquer avec le responsable du projet de recherche aux coordonnées suivantes :

Nadège JEAN, étudiante à la maîtrise en gestion des organisation, chercheur au projet
Téléphone : 514-458-9917
Courriel : njean3@etu.uqac.ca

Érick Chamberland, professeur
Téléphone : 418-545-5011 poste 5603
Courriel : erick_chamberland@uqac.ca

Pour toute question d'ordre éthique concernant votre participation à ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec les responsables du Comité d'éthique de la recherche aux coordonnées suivantes :

ANNEXE IV : Grille thématique d'entrevue

GRILLE THÉMATIQUE D'ENTREVUE

Introduction et présentation :

Notre sujet de recherche porte sur l'étude de l'« **Analyse de la mise en œuvre des réformes de la gouvernance des Universités Publiques en Région (UPR): la liberté et l'indépendance dans les universités départementales en Haïti** ». Afin de réaliser ce travail, nous allons réaliser une entrevue individuelle en vue de répondre à notre question de recherche : ***En quoi une situation de crise ou de conflit en Haïti peut entraver la liberté académique et la mise en place des réformes décrétées ?*** Cette entrevue permettra de recueillir vos points de vue et vos suggestions sur un tel sujet.

Nom et prénom du répondant :

L'identité du répondant (e) sera inconnue. Leurs noms et prénoms seront codés ainsi afin de respecter l'anonymat des participants. La clef des codes n'est pas associée à l'individu ou à l'établissement de la personne mais à sa fonction et à son rattachement au sein de l'université. Nos codes seront ainsi :

- Codes pour le statut (1: Cadres; 2: Professeurs; 3: Autres)
- Codes pour l'institution (A: UPAG; B: UPBAS; C: EDSEG; ainsi de suite pour les autres universités
- Codes pour le cumul des fonctions sans postes électives
- Codes pour le cumul des fonctions avec poste électives
- Codes pour une femme
- Codes pour un homme

Liste des définitions d'usage :

Nous empruntons les définitions internationales de l'UNESCO car Haïti en est un État membre fondateur depuis 1946 et que l'UNESCO œuvre dans le pays depuis 1947.

Gouvernance : Dans son sens le plus large, l'UNESCO définit la gouvernance comme l'instrument ayant pour but de maintenir l'équilibre entre les objectifs économiques et sociaux, et entre les objectifs individuels et communautaires. Le cadre de gouvernance est là pour encourager l'utilisation efficace des ressources, et également pour exiger la responsabilisation de l'administration de ces ressources.

Les libertés académiques sont définies dans la Recommandation de 1997 de l'UNESCO comme étant « la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. »

L'autonomie est l'expression institutionnelle des libertés académiques et une condition nécessaire pour que les enseignants et les établissements de l'enseignement supérieur puissent s'acquitter des fonctions qui leur incombent.

Liste de questions :

- 1- *À votre connaissance, votre institution dispose-t-elle des instruments juridiques ou official assurant la protection de la liberté universitaire ou pour vous défendre en cas de violation de votre droit à la liberté académique ? Si Oui décrivez-moi ces instruments et dites-moi comment ils sont efficaces ?*
- 2- *Comment est-ce la liberté universitaire en termes d'évolution ou de contraintes au cours des cinq dernières années au sein de votre établissement ?*

<i>Dimensions de la Liberté académique</i>	<i>Témoignages évolution</i>	<i>Témoignages pour contraintes</i>	<i>Remarques ou questions</i>

<i>Droit d'enseigner ou de faire de la recherche sans contrainte</i>	« ... »		
<i>Droit de diffuser ou publier sans contrainte</i>			
<i>Droit de s'exprimer ou critiquer sans censure ou représaille</i>			
<i>Droit de participer à la gouvernance</i>			
<i>Droit de participer aux activités civiques</i>			

3- *Comment se manifeste les entraves à la liberté universitaire au sein de votre établissement et de quelles manières vous les dénoncez ?*

4- *Est-ce que l'exercice de votre fonction a pu mener à des représailles mesures disciplinaires formelles pour des points de vue que vous avez exprimés ?*

5- *Dans quelles circonstances les événements ayant mené à de telles mesures disciplinaires se sont-ils produits ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent et en résumez la situation.*

<i>Situation</i>	<i>Témoignages</i>	<i>Remarques ou question</i>
<i>À la suite de paroles ou opinions que vous avez exprimées dans le cadre de vos activités d'enseignement</i>		
<i>À la suite de points de vue exprimés dans une publication scientifique.</i>		

<i>À la suite de points de vue exprimés dans un forum non public au sein de votre établissement (ex. : lors de réunions des instances universitaires, de réunions départementales ou de rencontres avec des membres de la direction, dans des courriels à des collègues) sur la gouvernance de l'institution</i>		
<i>À la suite de paroles prononcées dans un forum public en dehors de votre établissement (ex. : dans les médias, sur les réseaux sociaux)</i>		
<i>À la suite de points de vue exprimés dans un autre cadre</i>		
<i>À la suite ou pendant une élection</i>		
<i>Droits et libertés individuels : droits civils, libertés académiques, droits de publication et échange d'information au niveau international</i>		
<i>À la suite d'une décision non collégiale</i>		

Approuvé le 11 octobre 2024 par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi (CER-UQAC).
No de référence : 2025-1808

<i>À la suite d'une confrontation sur l'équité de genre ou de religion</i>		
<i>À la suite d'une rencontre sur les conditions enseignantes</i>		
<i>Autres</i>		

6- Décrivez la nature des représailles. Lequel ou lesquels de vos droits ont été violés ?

<i>Représailles ou violation de droit</i>	<i>Témoignages</i>	<i>Remarques ou questions</i>
<i>Droits et libertés individuels</i>		
<i>Droit d'élire ou d'être élu</i>		
<i>Refus de promotion</i>		
<i>Rétrogradation</i>		
<i>Se voir confier des tâches d'enseignement ou de recherche différentes / moins nombreuses / supplémentaires</i>		
<i>Se voir confier des tâches administratives différentes / moins nombreuses / supplémentaires</i>		
<i>Diminution ou suppression des fonds / installations / équipements de recherche</i>		
<i>Remarques désobligeantes, propos injurieux, insinuations malveillantes, etc.)</i>		
<i>Harcèlement psychologique ou sexuel</i>		

Approuvé le 11 octobre 2024 par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi (CER-UQAC).
No de référence: 2025-1808

<i>Fausse accusations portées contre vous</i>		
<i>Autres</i>		

7- Pouvez-vous me dire à votre avis, qu'est-ce qui peut entraver la liberté universitaire ?

<i>Institutions</i>	<i>Comment (exemple) ?</i>	<i>Questions ou remarques</i>
<i>Gouvernement</i>		
<i>Entreprise</i>		
<i>Syndicats</i>		
<i>Étudiantes et étudiants</i>		
<i>Direction de l'université</i>		
<i>Organismes subventionnaires de recherche</i>		
<i>Comité d'éthique institutionnel</i>		
<i>Autres</i>		

8- Comment la liberté universitaire peut contribuer à la mise en place des réformes ?

J'aimerais vos propositions et vos suggestions.

9- À quel genre vous identifiez-vous ? (Option unique)

• Homme • Femme • Refus de répondre

10- À quel groupe d'âge appartenez-vous ? (Option unique)

• Moins de 35 ans • De 35 à 44 ans • De 45 à 54 ans

• De 55 à 64 ans • De 65 à 74 ans • Plus de 75 ans

11- Dans quel domaine travaillez-vous ? (Option unique)

• Sciences naturelles et mathématiques • Génies

Approuvé le 11 octobre 2024 par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi (CER-UQAC).
No de référence: 2025-1808

- Médecine, sciences de la santé et sciences biomédicales
- Lettres et humanités
- Éducation
- Psychologie, sciences de la gestion et sciences sociales
- Arts
- Autres

12- Dans quel domaine vous exercez?

- Professeure adjointe ou professeur adjoint
- Professeure agrégée ou professeur agrégé
- Professeure titulaire ou professeur titulaire
- Chargée de cours ou chargé de cours
- Maître d'enseignement
- Professeure invitée ou professeur invité
- Professeure associée ou professeur associé
- Professeure retraitée ou professeur retraité
- Professeure suppléante ou professeur suppléant
- Autres

13- Où est situé l'établissement universitaire pour lequel vous travaillez ?

- Gonaïves
- Saint-Marc
- Cap Haïtien
- Autres, Lequel?

14- Dans le but de protéger votre anonymat, êtes-vous ou avez-vous été jugé et/ou condamné pour une infraction en lien avec votre fonction dans l'institution?

- Oui
- Non

15- Au moment d'occuper cet emploi, occupez-vous une fonction élective?

- Oui
- Non

ANNEXE V : Verbatim

Ce verbatim présente les réponses de trois répondants cadres et trois répondants professeurs lors de notre entrevue. Les retranscriptions sont une cinquantaine de pages c'est la raison pour laquelle on ne peut les annexer toutes dans notre travail. Ainsi, trois exemples sont pris pour chaque groupe de personnes.

Répondant Cadre 1 :

1- À votre connaissance, votre institution dispose-t-elle des instruments juridiques ou officiel assurant la protection de la liberté universitaire ou pour vous défendre en cas de violation de votre droit à la liberté académique ? Si Oui décrivez-moi ces instruments et dites-moi comment ils sont efficaces ?

Réponse 1 : L'institution dispose effectivement d'instruments juridiques et officiels garantissant la protection de la liberté académique mais de manière théorique [PA¥]. Parmi ces instruments, le règlement interne de l'université joue un rôle central en définissant les conditions d'exercice de cette liberté [PA¥] ; [REG¥]. Il précise les droits des chercheurs, enseignants et étudiants, tout en établissant des procédures de défense en cas de violation de la liberté académique, notamment face à des sanctions injustifiées [PA¥] ; [REG¥]. Par ailleurs, les lois nationales sur l'enseignement supérieur offrent des protections explicites concernant la liberté d'enseignement, la liberté de recherche et le droit des universitaires à exprimer leurs opinions sans crainte de représailles [PA¥] ; [REG¥].

2- Comment est-ce la liberté universitaire en termes d'évolution ou de contraintes au cours des cinq dernières années au sein de votre établissement ?

Droit d'enseigner ou de faire de la recherche sans contrainte : Il y a une certaine gouvernance universitaire avec de la coopération internationale mais l'ingérence politiques, les difficultés économiques et l'instabilité sociale sont des contraintes au droit d'enseigner [Pou-DEC] ; [POL-GOV] ; [PART-EXT].

Droit de diffuser ou publier sans contrainte : Ce droit existe mais difficile d'avoir accès aux plateformes de publication et diffusion ainsi que les infrastructures numériques sont insuffisantes tels :

- b) Manque de plateformes locales et de soutien à la publication

c) Problèmes économiques et manque de financement [PA¥] ; [ABS-MT].

Droit de s'exprimer ou critiquer sans censure ou représailles : Il peut y avoir censure ou représailles quant à la liberté d'expression académique et contestation sociale [Lib-AC]. Ces représailles sont généralement comme je viens de le dire :

- Ingérence politique et pression sur les universitaires [AUT-AF¥]
- Pressions sociales et contexte de violence
- Manque de protection juridique [PR-JUR]

Droit de participer à la gouvernance : Ce droit existe à partir des réformes institutionnelles et législatives mais dans la gouvernance universitaire, il existe toujours la centralisation du pouvoir dans les directions [PA¥] ; GOUV-P. On assiste souvent à des problèmes de gouvernance interne, ce qui provoque des tensions au sein de l'université. De plus, les pressions politiques sont aussi la cause du manque d'indépendance [INF- AUT] ; [EF-GESU].

Droit de participer aux activités civiques : Oui on peut car il existe des mouvements étudiants et les revendications sociales auxquelles les professeurs peuvent prendre part [PA¥]. Il y a aussi la liberté d'expression et engagement civique mais parfois cela peut conduire à des répression politique et surveillance [Lib-AC] ; [INF- AUT]. Par peur des représailles, certains n'y participe pas car les sujets traités peuvent causer leurs licenciements, coupure de contrat [AUT].

3- Comment se manifeste les entraves à la liberté universitaire au sein de votre établissement et de quelles manières vous les dénoncez ?

Réponse 3 : Les entraves à la liberté universitaire au sein de l'établissement peuvent se manifester de plusieurs manières, notamment lorsque des opinions critiques à l'égard de l'administration universitaire sont censurées, ou lorsque des représailles sont exercées contre ceux qui expriment des opinions dissidentes, telles que des menaces, des expulsions ou des sanctions disciplinaires. De plus, le manque de représentation des enseignants dans les instances décisionnelles comme les conseils d'administration ou les comités de gestion constitue également une forme d'entrave à la liberté universitaire, car cela empêche une gouvernance véritablement participative et démocratique [GOUV-P] ; [TRANS ¥ PD] ; [CENT¥].

Pour dénoncer ces violations, plusieurs démarches peuvent être entreprises :

1. Recours aux autorités extérieures
2. Engagement communautaire et médiatisation
3. Recours juridiques

4- Est-ce que l'exercice de votre fonction a pu mener à des représailles mesures disciplinaires formelles pour des points de vue que vous avez exprimés ?

Réponse 4 : pas des mesures formelles mais mon contrat a été interrompu [AUT].

5- Dans quelles circonstances les événements ayant mené à de telles mesures disciplinaires se sont-ils produits ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent et en résumez la situation.

Réponse 5 : À la suite d'une rencontre sur les conditions enseignantes ; À la suite d'une décision non collégiale car plusieurs employés administratifs ont mis à pied par le recteur. Des professeurs sont entrés en grève en dénonçant les actions de corruption, d'actes arbitraires du rectorat [GOUV-P] ; [TRANS ¥ PD] ; [CENT¥]. Après des semaines de grève et sans changement les membres du Conseil des professeurs ont tous été remplacé [AUT].

6- Décrivez la nature des représailles. Lequel ou lesquels de vos droits ont été violés ?

Réponse 6 : Comme je faisais partie du Conseil des professeurs et que je signe les lettres revendicatives, je ne pouvais pas me présenter en salle par principe [AUT]. Le recteur en a profité pour remplacer les professeurs grévistes et de ne plus renouveler leurs contrats [AUT].

7- Pouvez- vous me dire à votre avis, qu'est-ce qui peut entraver la liberté universitaire ?

Réponses 7 : Institutions

Gouvernement : Censure politique, nomination politique

Entreprise

Syndicats : Répression des activités syndicales.

Étudiantes et étudiants : Répression des activités étudiantes.

Direction de l'université : Répression des opinions critiques, centralisation excessive de la gestion universitaire

Organismes subventionnaires de recherche : Coupure de financement ou restriction sur la recherche

Comité d'éthique institutionnel :

Autres :

**8- Comment la liberté universitaire peut contribuer à la mise en place des réformes ?
J'aimerais vos propositions et vos suggestions.**

La liberté universitaire joue un rôle clé dans la mise en place de réformes, tant dans le domaine de l'éducation que dans la société en général. Elle y contribue de plusieurs manières : en favorisant la recherche et l'innovation, en encourageant la critique et le débat public, en promouvant la gouvernance démocratique et participative, en encourageant l'inclusivité et l'égalité des chances, en influençant les politiques publiques et la prise de décision et en renforçant la responsabilité et la transparence [Lib-AC] ; [POL-REC].

9- À quel genre vous identifiez-vous ? (Option unique)

Réponse 9 : Homme

10- À quel groupe d'âge appartenez-vous ? (Option unique)

Réponse 10 : De 35 à 44 ans

11- Dans quel domaine travaillez-vous ? (Option unique)

Réponse 11 : Psychologie, sciences de la gestion et sciences sociales

12- Dans quel domaine vous exercez ?

Réponse 12 : Professeure titulaire ou professeur titulaire (Actuel)

Autre : Ancien coordonnateur

13- Où est situé l'établissement universitaire pour lequel vous travaillez ?

Réponse 13 : Gonaïves (actuellement)

Saint-Marc (ancien)

14- Dans le but de protéger votre anonymat, êtes-vous ou avez-vous été jugé et/ou condamné pour une infraction en lien avec votre fonction dans l'institution ?

Réponse 14 : Non

15- Au moment d'occuper cet emploi, occupez-vous une fonction électorale ?

Réponse 15 : Non

Verbatim

Répondant cadre 2 :

1- À votre connaissance, votre institution dispose-t-elle des instruments juridiques ou officiels assurant la protection de la liberté universitaire ou pour vous défendre en cas de violation de votre droit à la liberté académique ? Si Oui décrivez-moi ces instruments et dites-moi comment ils sont efficaces ?

Réponse 1 : De façon expresse, il n'y a pas à ma connaissance. On a uniquement le règlement intérieur [GOUV-IJ].

2- Comment est-ce la liberté universitaire en termes d'évolution ou de contraintes au cours des cinq dernières années au sein de votre établissement ?

Réponse 2 :

Droit d'enseigner ou de faire de la recherche sans contrainte : Avec la dernière commission en 2021 et à date, il n'y a aucune contrainte, les profs sont libres pour publier, réunir, faire des associations [LIB-AC]. Il n'y a aucun problème. « En 2017, 2018, avec l'arrivée de l'ancien recteur, il y avait quelqu'un dans la classe pour surveiller de quoi on parle ou est-ce qu'on voudrait au recteur [LIB-AC]. Après six mois, j'ai été mis à la porte » [AUT].

Droit de diffuser ou publier sans contrainte : L'université ne dispose pas de compte pour la diffusion ou la publication [GOUV-MT].

Droit de s'exprimer ou critiquer sans censure ou représailles : On a le droit de s'exprimer ou de critiquer [LIB-AC]. Si c'est une critique constructive, il n'y a pas de représailles. Si c'est un groupe de profs qui tentent de créer des problèmes contre le rectorat, ce sera une réponse proportionnelle [LIB- AC]. Mais si ce sont des corrections, on apporte ces corrections au moment opportun [AUT]

Droit de participer à la gouvernance : Oui on peut avec les conseils [GOUV-PART]

Droit de participer aux activités civiques : On peut sans contrainte

3- Comment se manifeste les entraves à la liberté universitaire au sein de votre établissement et de quelles manières vous les dénoncez ?

Réponse 3 : Pour l'instant il n'y a pas d'obstacles [LIB-AC]. Avant les profs produisaient des notes pour les dénoncer mais depuis 2021 c'est plus stable.

4- Est-ce que l'exercice de votre fonction a pu mener à des représailles mesures disciplinaires formelles pour des points de vue que vous avez exprimés ?

Réponse 4 : Pas moi personnellement mais en 2017, 2019 certains profs ont été licenciés parce qu'ils avaient des opinions contraires à celles voulus par l'administration d'alors [AUT]

5- Dans quelles circonstances les événements ayant mené à de telles mesures disciplinaires se sont-ils produits ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent et en résumez la situation.

Réponse 5 : Pas de réponse car je n'ai pas eu de menaces.

6- Décrivez la nature des représailles. Lequel ou lesquels de vos droits ont été violés ?

Réponse 6 : Pas de réponse car je n'ai pas eu de menaces

7- Pouvez- vous me dire à votre avis, qu'est-ce qui peut entraver la liberté universitaire ?

Réponse 7 : Institutions

Gouvernement : C'est difficile car ce n'est pas encore produit

Entreprise : Non, elle ne se soucie même pas du fonctionnement de l'université

Syndicats : Il n'y a pas de syndicats en ma connaissance au niveau universitaire.

Étudiantes et étudiants :

Direction de l'université :

Organismes subventionnaires de recherche : Malheureusement il n'y en a pas qui finance la recherche qui pourrait nuire à la liberté universitaire.

Comité d'éthique institutionnel : Il est là pour trancher sur les litiges. C'est malheureux de le dire mais les enseignants ne font pas de recherche en Haïti pour plusieurs raisons.

Autres :

**8- Comment la liberté universitaire peut contribuer à la mise en place des réformes ?
J'aimerais vos propositions et vos suggestions.**

Réponse 8 : Cela peut grandement aider si les profs ont le droit de se réunir, faire des associations [GOUV-PART]. Ainsi, ils pourront partager des idées innovantes qui pourront faciliter la réforme [GOUV-C] ; [TRANS ¥ PD].

La liberté des profs est importante même indispensable pour la mise en place des réformes [LIB-AC]. En plus, la Constitution haïtienne garantie ce droit d'avoir la liberté [PA¥]. Ex : On a fait un symposium, on a eu aucune contrainte sauf financier car il n'y a aucun organe mais on est libre de faire des publications [LIB-AC]. Le problème, on ne sait pas si les dirigeants les lisent.

9- À quel genre vous identifiez-vous ? (Option unique)

Réponse 9 : Homme

10- À quel groupe d'âge appartenez-vous ? (Option unique)

Réponse 10 : De 45 à 54 ans

11- Dans quel domaine travaillez-vous ? (Option unique)

Réponse 11 : Éducation

12- Dans quel domaine vous exercez ?

Réponse 12 : Professeure titulaire ou professeur titulaire

Autres : Directeur du programme de master

13 - Où est situé l'établissement universitaire pour lequel vous travaillez ?

Réponse 13 : Cap Haïtien

14- Dans le but de protéger votre anonymat, êtes-vous ou avez-vous été jugé et/ou condamné pour une infraction en lien avec votre fonction dans l'institution ?

Réponse 14 : Non

15 - Au moment d'occuper cet emploi, occupez-vous une fonction élective ?

Réponse 15 : Non

Verbatim

Répondant cadre 3 :

1- À votre connaissance, votre institution dispose-t-elle des instruments juridiques ou official assurant la protection de la liberté universitaire ou pour vous défendre en cas de violation de votre droit à la liberté académique ? Si Oui décrivez-moi ces instruments et dites-moi comment ils sont efficaces ?

Réponse 1 : Malheureusement non, elle n'en a pas [GOUV-IJ]. Donc le 2^e volet n'as pas de réponse.

2- Comment est-ce la liberté universitaire en termes d'évolution ou de contraintes au cours des cinq dernières années au sein de votre établissement ?

Réponse 2 : Droit d'enseigner : il y a eu des contraintes (pas de rétroprojecteur) [GOUV-MT]. Maintenant il y a de l'évolution [LIB-AC].

Recherche : il y a beaucoup de contraintes car l'environnement n'est pas favorable [LIB-AC]. Car pas de bibliothèque, pas de laboratoire chimique, physique pour ne citer que ceux-là, sinon s'il y avait ces matériels, les chercheurs n'auraient aucune contrainte [GOUV-MT].

Droit de diffuser : oui seulement il n'y a pas un environnement sinon ils peuvent publier sans contrainte [LIB-AC] ; [GOUV-MT].

Droit de s'exprimer ou critiquer : malheureusement ils n'ont pas ce droit sinon ils seront sanctionnés par le rectorat ou le décanat [LIB-AC].

Exemple : si un professeur critique le décanat, dans la nouvelle année, ils vont résilier le contrat. Donc c'est pire il n'y a pas d'évolution [LIB-AC]. Non seulement les privilèges vont être coupés, il y a aussi la réduction du nombre de cours (si le professeur était à temps plein il peut devenir à temps partiel) [AUT-MON] ; [LIB-AC]

Droit de participer à la gouvernance : Il y a le conseil des professeurs, à travers ce conseil, les professeurs envoient l'un d'entre eux [GOUV-PART. La participation se fait à un degré moindre car il ne peut pas influencer la décision des dirigeants [GOUV-PART.

Droit de participer aux activités civiques : Oui [LIB-AC]. Comme exemple : lors de la commémoration de la journée de l'environnement, ils peuvent donner des conférences pour la formation de tout le monde [LIB-AC].

3- Comment se manifeste les entraves à la liberté universitaire au sein de votre établissement et de quelles manières vous les dénoncez ?

Réponse 3: les entraves

- Rupture de contrat ou non renouvellement [EF-GESU]
- Pas de privilège [EF-GESU]
- Réduction des tâches pour la dénonciation ; les professeurs ont souvent le coordonnateur des UPR et le ministre l'éducation pour dénoncer les irrégularités [Pou-DEC] ; [INSTDEC]. Si le problème n'est pas résolu avec le coordonnateur, les professeurs donnent des conférences de presse pour dénoncer les abus subis par les dirigeants.

4-Est-ce que l'exercice de votre fonction a pu mener à des représailles mesures disciplinaires formelles pour des points de vue que vous avez exprimés ?

Réponse 4: Non

5- Dans quelles circonstances les événements ayant mené à de telles mesures disciplinaires se sont-ils produits ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent et en résumez la situation.

Réponse 5 : Pas de réponse

Réponse 6 : Pas de réponse

Réponse 7 : Gouvernement : Si l'état ne dote pas l'université d'infrastructures, d'un bon budget car pour la liberté il faut de bons résultats pour avoir une bonne bibliothèque, des laboratoires tous ceux-là vont faciliter la recherche si le gouvernement ne joue pas vraiment son rôle, il peut entraver la liberté universitaire [AUT-AF] ; [GES-BUD] ; [EF-GESU].

Entreprise : S'il y a des dénonciations des entraves peuvent se positionner mais je ne vois pas comment l'entreprise peut entraver la liberté [LIB-AC].

Syndicats : Celui des employés peuvent entraver la liberté car, en Haïti, au sein des syndicats il y a des partisans des dirigeants. À tout moment certains membres peuvent espionner les professeurs en rapportant aux dirigeants tel ou tel professeur a dit des choses. C'est pour cette raison que le syndicat peut entraver.

Etudiants : Presque la même chose pour le syndicat des employés. Exemple : Dans l'un de mes cours, je donnais mon opinion sur la gestion de l'université, l'un des étudiants a rapporté mes propos et j'ai reçu un appel du dirigeant dire que je suis de l'équipe [LIB-AC]. Les étudiants peuvent aussi espionner [LIB-AC].

Organismes : Non, surtout il n'y a pas d'organismes de recherche. Je ne vois pas comment car je ne veux pas inventer si on n'a pas d'expérience avec l'organisme je ne peux dire comment.

Comité d'éthique : On n'a pas de comité d'éthique.

Réponse 8 : Nous devons tenir compte des points de vue des différentes parties prenantes surtout les professeurs [GOUV-PART]. De réaliser des enquêtes afin de bien cerner la réforme universitaire en Haïti. Définir des stratégies, de bien appliquer la réforme universitaire, redéfinir les critères de recrutement des recteurs, des doyens et professeurs dans les universités publiques et étatiques car la façon de faire n'est pas correct [GOUV-C]. On doit exiger plus de qualifications, plus d'expériences, surtout les recteurs, les doyens doivent avoir plus d'expérience dans l'enseignement supérieur, plus de responsabilités de participation des professeurs dans la gouvernance [GOUV-C] ; [EF-GESU].

Réponse 9 : Homme

Réponse 10 : 35 à 44

Réponse 11 : Sciences naturelles

Réponse 12 : Professeur titulaire

Réponse 13 : Saint Marc

Réponse 14 : Non

Réponse 15 : Non

Verbatim

Répondant professeur 1 :

1- À votre connaissance, votre institution dispose-t-elle des instruments juridiques ou officiel assurant la protection de la liberté universitaire ou pour vous défendre en cas de violation de votre droit à la liberté académique ? Si Oui décrivez-moi ces instruments et dites-moi comment ils sont efficaces ?

Réponse 1 : A ma connaissance, le contrat de travail dans les termes de références, s'il y a de la violation on peut citer le contrat sinon pour moi, il n'y a pas d'autres [PA¥].

2- Comment est-ce la liberté universitaire en termes d'évolution ou de contraintes au cours des cinq dernières années au sein de votre établissement ?

Réponse 2 : Droit d'enseigner ou de faire de la recherche sans contrainte : Le fait d'avoir une chaire, on a le droit de définir ses propres thématiques, cela donne le droit à un professeur [PA¥] [Lib-AC]. C'est une sorte de liberté [Lib-AC]. Il n'y a pas une imposition de ce qu'on doit enseigner [PA¥] ; [Lib-AC].

Je ne sais pas s'il y a une évolution durant les cinq dernières années. Pour faire de la recherche, je ne peux pas dire sans contraintes car il doit y avoir des conditions préalables [Lib-AC]. On n'est pas tout à fait libre de traiter n'importe quel thématique [Lib-AC]. Le terrain n'est pas accessible pour tout thématique, c'est une sorte de contrainte [GOUV-MT].

Droit de diffuser ou publier sans contrainte : Oui, il faut qu'il y ait un organe de diffusion [Lib-AC]. C'est pour cela que j'ai dit les conditions ne sont pas là [GOUV-MT]. EX : pas de revues universitaires attachées à ces universités à part l'internet qui n'est pas un organe scientifique [GOUV-MT].

Droit de s'exprimer ou critiquer sans censure ou représailles : On a le droit, mais pas sans contrainte [Lib-AC]. Pas d'évolution, on peut parler de régression avec la montée de l'insécurité, les menaces à la perte de sa profession. Il n'y a pas donc pas d'évolution [EVOL]. Les censures peuvent être la suspension de contrat. En matière de liberté d'expression, il y a des organes qu'on ne peut pas toucher si on veut rester dans son poste [INF- AUT]. Ex : le rectorat.

Droit de participer à la gouvernance : La faculté dans laquelle j'ai travaillé, il n'y a pas d'organes où les étudiants, professeurs, doyens peuvent se rencontrer pour discuter [GOUV-P]. À ma connaissance, je n'ai jamais été invité à une telle activité [TRANS ¥ PD]. EX : Il n'y a pas vraiment d'assemblées et de conseil.

Droit de participer aux activités civiques : S'il n'a pas cet organe donc participer aux activités civiques n'existe pas en termes réelle [GOUV-P]. Faire valoir les droits en tant que citoyen, le respect de certains principes n'est pas possible [GOUV-P].

3 : Comment se manifeste les entraves à la liberté universitaire au sein de votre établissement et de quelles manières vous les dénoncez ?

Réponse 3 : Les entraves ne se manifestent pas concrètement formellement cependant elles se manifestent sous formes imperceptibles. Pas d'éléments concrets aidant à cibler. EX : absence d'organes d'expression, pas de lieu pouvant s'exprimer, pas de revues, pas d'assemblées réunissant tous les éléments universitaires [GOUV-P]; [GOUV-MT]. Les endroits de recherche ne sont pas priorisés, pas de documents [GOUV-MT].

On les dénonce dans l'espace d'enseignement mais ce n'est pas toujours possible à cause du temps. On peut le faire aussi à travers les médias, il n'y a pas cela à l'université. On pourrait à partir des activités civiques, on essaie de les créer mais ce n'est pas gagné [GOUV-MT].

4- Est-ce que l'exercice de votre fonction a pu mener à des représailles mesures disciplinaires formelles pour des points de vue que vous avez exprimés ?

Réponse 4: Non, jamais

5 - Dans quelles circonstances les événements ayant mené à de telles mesures disciplinaires se sont-ils produits ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent et en résumez la situation.

Réponse 5 : Pas de réponse puisque non pour la 4

6- Décrivez la nature des représailles. Lequel ou lesquels de vos droits ont été violés ?

Réponse 6 : Pas de réponse puisque non pour la 4

7- Pouvez- vous me dire à votre avis, qu'est-ce qui peut entraver la liberté universitaire ?

Réponse 7 : Institutions

Gouvernement : Malheureusement en Haïti, les universités ne sont pas tout à fait autonomes [Pou-DEC]. Le gouvernement peut réduire ou suspendre le budget [GES-BUD] ; [INF-

AUT]. C'est l'État qui finance, si l'université ne marche pas dans les lignes du gouvernement il peut entraver son fonctionnement [POL-GOV] [INF- AUT] ;

Entreprise : Ne participe presque pas dans le fonctionnement des universités. En général, elle ne participe pas à la recherche en Haïti mais peuvent entraver car ce sont eux le monopole économique.

Syndicats ; Ne peut pas opiner car je ne connais pas de syndicats universitaires.

Étudiantes et étudiants : Ne peuvent pas entraver concrètement. Au contraire, ils doivent être informés sur la liberté universitaire

Direction de l'université : Si ce sont des acteurs politiques qui les embauchent, ils feront tout ce que les politiciens veulent pour garder leurs postes comme licenciement arbitraire, détournement de fonds.

Organismes subventionnaires de recherche : En Haïti, généralement, c'est l'Etat qui subventionne les UPR. A ma connaissance, il n'y a pas de cas. Donc, je ne peux pas m'exprimer

Comité d'éthique institutionnel : Il n'y a pas, je ne peux pas m'exprimer.

Autres :

8- Comment la liberté universitaire peut contribuer à la mise en place des réformes ? J'aimerais vos propositions et vos suggestions.

Réponse 8 : Une réforme doit passer par la liberté universitaire [Lib-AC]. Dans le temps, des gouvernements (Duvalier) ont instrumentalisée la liberté universitaire. De nos jours, elle est toujours là [Lib-AC]. Je suggère que l'université soit totalement autonome. Qu'elle ait un plan académique avec recherche sur toutes les questions et garantissant le bien-être de la société, crée des organes de recherche ; avoir un budget répondants aux objectifs de l'institution [GES-BUD] ; [Lib-AC] ; [POL-REC].

9- À quel genre vous identifiez-vous ? (Option unique)

Réponse 9 : Homme

10-À quel groupe d'âge appartenez-vous ? (Option unique)

Réponse 10 : De 45 à 54 ans

11- Dans quel domaine travaillez-vous ? (Option unique)

Réponse 11 : Psychologie, sciences de la gestion et sciences sociales

12- Dans quel domaine vous exercez ?

Réponse 12 : Professeure titulaire ou professeur titulaire

13- Où est situé l'établissement universitaire pour lequel vous travaillez ?

Réponse 12 : Saint-Marc

14- Dans le but de protéger votre anonymat, êtes-vous ou avez-vous été jugé et/ou condamné pour une infraction en lien avec votre fonction dans l'institution ?

Réponse 14 : Non

15- Au moment d'occuper cet emploi, occupez-vous une fonction élective ?

Réponse 15 : Non

Verbatim

Répondant professeur 2 : Vit en Haïti, ANCIEN professeur à Saint-Marc, actuel aux Gonaïves

1- À votre connaissance, votre institution dispose-t-elle des instruments juridiques ou officiel assurant la protection de la liberté universitaire ou pour vous défendre en cas de violation de votre droit à la liberté académique ? Si Oui décrivez-moi ces instruments et dites-moi comment ils sont efficaces ?

Réponse 1 : A ce que je sache, l'Université ne dispose pas d'instruments juridiques qui assurent la protection de la liberté académique. Même le règlement intérieur de l'université n'aborde pas une telle question [GOUV-IJ]. En cas de violation de mon droit à la liberté académique, je ne peux que procéder à mes propres recours selon la gravité du fait.

2- Comment est-ce la liberté universitaire en termes d'évolution ou de contraintes au cours des cinq dernières années au sein de votre établissement ?

Réponse 2 : Droit d'enseigner ou de faire de la recherche sans contrainte : Pas d'internet disponible au sein de l'établissement facilitant le professeur à effectuer des recherches. Pas suffisamment d'ouvrages à la bibliothèque de l'université [GOUV-MT]

Droit de diffuser ou publier sans contrainte : L'université ne dispose pas de compte pour la diffusion ou la publication [GOUV-MT].

Droit de s'exprimer ou critiquer sans censure ou représailles : On a le droit de s'exprimer ou de critiquer dans la mesure où ça ne dérange pas l'administration en place [Lib-AC].

Selon votre position dans vos critiques, on subit des menaces de rompre votre contrat [AUT].

Droit de participer à la gouvernance : Il y a évolution en ce qui concerne la participation à la gouvernance suivant votre statut d'enseignant et votre implication aux activités au sein de l'université [GOUV-PART].

Droit de participer aux activités civiques :

3- Comment se manifeste les entraves à la liberté universitaire au sein de votre établissement et de quelles manières vous les dénoncez ?

Réponse 3 : Manque de certains outils favorisant au mieux la transmission du savoir tel que l'internet ; menace de sanction découlant des revendications n'allant pas en faveur des responsables administratifs [GOUV-MT].

4. Est-ce que l'exercice de votre fonction a pu mener à des représailles mesures disciplinaires formelles pour des points de vue que vous avez exprimés ?

Réponse : Non

5- Dans quelles circonstances les événements ayant mené à de telles mesures disciplinaires se sont-ils produits ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent et en résumez la situation.

6- Décrivez la nature des représailles. Lequel ou lesquels de vos droits ont été violés ?

Réponse 6 :

7- Pouvez- vous me dire à votre avis, qu'est-ce qui peut entraver la liberté universitaire ?

Réponse 7 : Institutions

Gouvernement

Les menaces politiques : l'intervention non recevable des autorités politiques dans des argumentations scientifiques au sein de l'université.

Entreprise :

Syndicats :

Étudiantes et étudiants :

Direction de l'université : En prenant certaines décisions non partagées par les pairs, en refusant d'entreprendre des démarches favorisant la mise en place de certains outils pour le bon fonctionnement de l'université [GOUV-PART] ; [GOUV-MT]. La mauvaise gestion des ressources, traitement non équitable et inégal envers les employés [GES-BUD] ; [EF-GESU].

Organismes subventionnaires de recherche :

Comité d'éthique institutionnel :

Autres :

Réponse 8 : Comment la liberté universitaire peut contribuer à la mise en place des réformes ? J'aimerais vos propositions et vos suggestions.

Réponse 8 : La liberté académique ou universitaire étant considérée comme une liberté de poursuivre les tâches afférentes à l'exercice du métier tels que la transmission du savoir, produire et critiquer les travaux existants, peut bien évidemment contribuer à la mise place des réformes [PA¥] ; [Lib-AC]. Dès qu'on critique, on ne critique pas pour critiquer, mais on le fait pour encourager ce qui est bien et corriger ce qui est mal [Lib-AC] ; [GOUV-PART]. De plus en se référant à la définition donnée par l'UNESCO, *la* liberté académique définit un ensemble de droits [PA¥]. Au cas de violation ou de non-respect de l'un de ces droits, il peut se développer des sentiments de révolte et peut provoquer des critiques négatives qui peuvent en revanche déboucher sur des réformes [GOUV-PART].

9- À quel genre vous identifiez-vous ? (Option unique)

Réponse 9 : Homme

10- À quel groupe d'âge appartenez-vous ? (Option unique)

Réponse 10 : De 35 à 44 ans

11- Dans quel domaine travaillez-vous ? (Option unique)

Réponse 11: Éducation

12- Dans quel domaine vous exercez?

Réponse 12 : Professeure associée ou professeur associé

13- Où est situé l'établissement universitaire pour lequel vous travaillez ?

Réponse 13 : Gonaïves

14- Dans le but de protéger votre anonymat, êtes-vous ou avez-vous été jugé et/ou condamné pour une infraction en lien avec votre fonction dans l'institution ?

Réponse 14 : Non

15- Au moment d'occuper cet emploi, occupez-vous une fonction élective ?

Réponse 15 : Non

Verbatim

Répondant professeur 3 :

1- À votre connaissance, votre institution dispose-t-elle des instruments juridiques ou officiel assurant la protection de la liberté universitaire ou pour vous défendre en cas de violation de votre droit à la liberté académique ? Si Oui décrivez-moi ces instruments et dites-moi comment ils sont efficaces ?

Réponse 1 : Non [GOUV-IJ].

Je ne peux pas dire comment ils sont efficaces puisque je ne sais pas s'il en existe

2- Comment est-ce la liberté universitaire en termes d'évolution ou de contraintes au cours des cinq dernières années au sein de votre établissement ?

Réponse 2 :

Droit d'enseigner ou de faire de la recherche sans contrainte : On est libre d'enseigner et d'effectuer des recherches [LIB-AC]. Cependant, le rectorat est armé d'outils administratifs pour censurer nos activités culturels ou intellectuels [POU-DEC].

Quel genre d'outils ? ai-je demandé

Réponse : Nos contrats de travail

Que fait le rectorat ?

Réponse : Il peut le résilier

Droit de diffuser ou publier sans contrainte ; Droit de s'exprimer ou critiquer sans censure ou représailles ; Droit de participer à la gouvernance ; Droit de participer aux activités civiques : On a tous ces droits [LIB-AC]. Comme je viens de le dire, par différentes moyens le rectorat peut nous empêcher de les exercer [POU-DEC].

3- Comment se manifeste les entraves à la liberté universitaire au sein de votre établissement et de quelles manières vous les dénoncez ?

Réponse 3 : Les entraves se manifestent par des mesures administratives comme le licenciement, coupure de contrat [AUT]. Les recteurs peuvent manipuler les étudiants pour former des groupes contre les professeurs [AUT]. Les professeurs ne peuvent s'exprimer

librement au sein de l'espace universitaire par peur de voir la résiliation de leur contrat par le rectorat l'année qui suit [Lib-AC]. On ne peut par exemple se plaindre pour manque de matériels de travail comme les marqueurs, projecteur, bibliothèque, cafeteria, salle de professeurs [Lib-AC]; [GOUV-MT].

Pour les dénoncer, la grève est le seul moyen qui nous reste après maintes dénonciations par écrits qui généralement ne porte pas de résultat. Parfois on organise des conférences, des manifestations, on écrit des articles de journaux ou porter plainte auprès des institutions hiérarchiques.

4- Est-ce que l'exercice de votre fonction a pu mener à des représailles ou des mesures disciplinaires formelles pour des points de vue que vous avez exprimés ?

Réponse 4 : Oui

5- Dans quelles circonstances les événements ayant mené à de telles mesures disciplinaires se sont-ils produits ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent et en résumez la situation.

Réponse 5 : À la suite de paroles ou opinions que vous avez exprimées dans le cadre de vos activités d'enseignement ; À la suite de points de vue exprimés dans une publication scientifique ; À la suite de points de vue exprimés dans un autre cadre ; Droits et libertés individuels : droits civils, libertés académiques, droits de publication et échange d'information au niveau international ; À la suite d'une rencontre sur les conditions enseignantes [GOUV-P] ; [TRANS ¥ PD] ; [CENT¥].

Ma résiliation de contrat a été faite pour ces raisons car dans mes écrits ou lors mes cours, j'essaie toujours de faire comprendre aux étudiants et à des collègues que l'université ne doit pas être gouverner ainsi : sans rapport de fonctionnement accessible, sans matériels de travail, sans bibliothèque [GOUV-P] ; [TRANS ¥ PD]. Les années passées à l'université, il n'a jamais de rapport de réunion de conseil afin de savoir comment les décisions ont été prise [PUBL-RAF]. Une seule personne impose ses décisions aux autres dirigeants et si on ose questionner sa gouvernance, le doyen ou le coordonnateur par exemple est déni de ses fonctions arbitrairement; [CENT¥].

6- Décrivez la nature des représailles. Lequel ou lesquels de vos droits ont été violés ?

Réponse 6 : Refus de promotion ; Remarques désobligeantes, propos injurieux, insinuations malveillantes, etc.) ; Fausses accusations portées contre vous [AUT].

7- Pouvez- vous me dire à votre avis, qu'est-ce qui peut entraver la liberté universitaire ?

Réponse 7 : Institutions

Gouvernement : Peut imposer des restrictions sur la recherche l'enseignement et la liberté expression [POL-GOV]. Financement conditionnel, pressions économiques, menaces contre la sécurité [AUT-AF¥].

Entreprise : Financement conditionnel

Syndicats : Influences des intérêts économiques

Étudiantes et étudiants : Inégalités de genre, de race ou de statut socio-économique.

Direction de l'université :

Organismes subventionnaires de recherche :

Comité d'éthique institutionnel :

Autres :

8- Comment la liberté universitaire peut contribuer à la mise en place des réformes ? J'aimerais vos propositions et vos suggestions.

Réponse 8 : La liberté universitaire est essentielle pour contribuer à la mise en place des réformes dans plusieurs domaines [PA¥].

1- Recherche et innovation : Permet aux chercheurs de mener des recherches librement sans crainte de censure ou de répression [LIB-AC].

2- Critique et débat : permet aux acteurs universitaires de critiquer les politiques et les pratiques existantes et de débattre des idées et des solution alternatives [LIB-AC].

3- Formation de leaders : permet de développer des compétences critiques, leur esprit d'initiative et leur capacité à réfléchir de manière autonome [LIB-AC].

9- À quel genre vous identifiez-vous ? (Option unique)

Réponse 9 : Homme

10- À quel groupe d'âge appartenez-vous ? (Option unique)

Réponse 10 : De 35 à 44 ans

11- Dans quel domaine travaillez-vous ? (Option unique)

Réponse 11 : Psychologie, sciences de la gestion et sciences sociales

12- Dans quel domaine vous exercez ?

Réponse 12 : Professeure titulaire ou professeur titulaire

13 - Où est situé l'établissement universitaire pour lequel vous travaillez ?

Réponse 13 : Saint - Marc

14- Dans le but de protéger votre anonymat, êtes-vous ou avez-vous été jugé et/ou condamné pour une infraction en lien avec votre fonction dans l'institution ?

Réponse 14 : Non

15 - Au moment d'occuper cet emploi, occupez-vous une fonction élective ?

Réponse 15 : Non

Transcription REPONDANT 1 (non enregistré) : Vit au Canada, ANCIEN à Saint-Marc, actuel aux Gonaïves

1- À votre connaissance, votre institution dispose-t-elle des instruments juridiques ou officiel assurant la protection de la liberté universitaire ou pour vous défendre en cas de violation de votre droit à la liberté académique ? Si Oui décrivez-moi ces instruments et dites-moi comment ils sont efficaces ?

Réponse : Oui

Le plus récent, le décret du 30 juin 2020 accentuant sur le fonctionnement des universités. *[PA#]*

En plus de cela, étant une université publique, elle est soumise aux textes régissant le fonctionnement de l'administration publique haïtienne tels : le code du travail, la Constitution haïtienne ainsi que les normes internationales du travail ratifiées par Haïti. *[PA#]*

Ces textes existent certes mais ils difficiles de mesurer leurs efficacités vues qu'ils ne sont pas forcément appliqués tout de même le décret du 30 juin garantit l'autonomie et le fonctionnement des universités en général et particulièrement les UPR. [PA¥] ; [Aut-AF¥]

2- Comment est-ce la liberté universitaire en termes d'évolution ou de contraintes au cours des cinq dernières années au sein de votre établissement ?

Réponse 2 : Droit d'enseigner ou de faire de la recherche sans contrainte : Il y a la liberté d'enseigner mais il y a des sujets liés sur le fonctionnement et la corruption qui peut mener à des représailles [Lib-AC] ; [INF- AUT] ; [Pou-DEC].

Si on fait de la recherche, cela ne doit pas concernés les dirigeants, on ne doit pas toucher les plaies [INF- AUT]. Cela ne doit pas concernés les dirigeants Par exemple, la corruption qui est monnaie courante au sein des UPR [Pou-DEC].

EX : des professeurs ont été licenciés pour leur point de vue sur le fonctionnement de l'université.

Droit de diffuser ou publier sans contrainte : Oui, on peut publier mais on peut avoir des sanctions comme changement de statut. [Lib-AC] ; [INF- AUT] ; [Pou-DEC]

Ex : prof de temps plein à temps partiel; licenciement [CONTRA¥].

Ex : entre 2019 et 2020, le rectorat révoque plus de quarante (40) profs, doyens et personnels administratif.

Pourquoi une révocation ou diminution des heures de cours ?

R : Les personnels sont des contractuels [PA¥]; [CONTRA¥]. Dans le décret, tout le monde (recteur, doyen...) doit avoir un mandat mais ce n'est pas vraiment le cas [PA¥]; [CONTRA¥].

Comment se passe la révocation? Il n'y a pas d'instances ou procédures?

R : Étant contractuel, en septembre on ne vous appelle pas pour apporter les documents nécessaires au renouvellement de contrat même quand tu as plusieurs années de travail à l'établissement [Pou-DEC]; [CONTRA¥]. Tu remarques uniquement que ton cours est dispensé par quelqu'un d'autres [AUT].

Pour les procédures, le tribunal compétent est la cour supérieure des comptes et du contentieux administratif [PA¥]; [INSTDEC¥]. Malgré des plaintes à ce niveau et à l'ULCC rien n'a été fait [ABS- DECL]. Le recteur a eu raison. [PA¥]

Droit de s'exprimer ou critiquer : On a le droit de s'exprimer ou critiquer [Lib-AC] [PA¥]. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, tu peux critiquer mais sans toucher les sujets qui peuvent faire mal [INF- AUT].

Droit de participer à la gouvernance : Légalement on a le droit car des professeurs doit faire partie du Conseil administratif et le conseil académique et prendre la parole lors des assemblées [Lib-AC] ; [GOUV-PART].

Il n'y a pas vraiment d'assemblées et le conseil n'est pas fonctionnel [GOUV-PART]; [GOUV-P].

Droit de participer aux activités civiques : Oui [Lib-AC]

3- Comment se manifeste les entraves à la liberté universitaire au sein de votre établissement et de quelles manières vous les dénoncez ?

Réponse 2 : Révocation, résiliation de contrat, réduction du nombre d'heures, nombre de cours

4- Est-ce que l'exercice de votre fonction a pu mener à des représailles mesures disciplinaires formelles pour des points de vue que vous avez exprimés ?

Réponse 4 : Non, pas de mesures formelles disciplinaires formelles mais résiliation de contrat en 2020 à Saint-Marc [AUTO].

5- Dans quelles circonstances les événements ayant mené à de telles mesures disciplinaires se sont-ils produits ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent et en résumez la situation.

À la suite d'une rencontre sur les conditions enseignantes : Les profs n'ont pas de bureaux, pas de salle, pas d'ordinateurs, pas d'internet ainsi que de bibliothèque favorisant la recherche. Les étudiants sont aussi dans les mêmes situations [GOUV-MT].

À la suite d'une décision non collégiale : Un doyen a été licencié arbitrairement par le recteur tandis que d'après la loi haïtienne : l'autorité de nomination est celle de révocation tandis que tous c'est le ministre de l'Éducation qui a signé les contrats [GOUV-P]; [AUTO] ; [INSTDEC].

6- Décrivez la nature des représailles. Lequel ou lesquels de vos droits ont été violés ?

Réponse 6 : Remarques désobligeantes, propos injurieux, insinuations malveillantes, etc.)
Fausses accusations portées contre vous

7- Pouvez- vous me dire à votre avis, qu'est-ce qui peut entraver la liberté universitaire ?

Institutions

Gouvernement : Pas de fonds pour la recherche [FIN-PP]

Entreprise : Ne pas de donner de fonds ou faire un partenariat si le sujet d'étude ne la convient pas [FIN-PP]

Syndicats : Ne t'accompagne pas dans tes revendications.

Étudiantes et étudiants :

Direction de l'université : Sanctions quand on a des opinions contraires, cela peut être considéré comme une entrave

Organismes subventionnaires de recherche : Il n'y a pas, je ne veux pas donner des opinions

Comité d'éthique institutionnel : Il n'y a pas, je ne veux pas donner des opinions

Autres :

8- Comment la liberté universitaire peut contribuer à la mise en place des réformes ? J'aimerais vos propositions et vos suggestions.

Réponse 8 : Si on laisse tout le monde partager leur opinion et on discute de cela dans le respect des normes, on peut arriver à trouver des solutions durables pouvant faciliter les réformes [TRANS ¥ PD]; [PART-EXT].

Pour parler de réformes, il faut laisser tous les concernés (étudiants, profs, doyens, recteur) exposés leur point de vue aux problèmes qui rongent les universités [TRANS ¥ PD].

9- À quel genre vous identifiez-vous ? (Option unique)

Réponse 9 : *Homme*

10- À quel groupe d'âge appartenez-vous ? (Option unique)

Réponse 10 : *De 35 à 44 ans*

11- Dans quel domaine travaillez-vous ? (Option unique)

Réponse 11 : *Éducation*

12- Dans quel domaine vous exercez?

Réponse 12 : *Autres : Professeur à temps partiel*

13- Où est situé l'établissement universitaire pour lequel vous travaillez ?

Réponse 13 : *Gonaïves*

14- Dans le but de protéger votre anonymat, êtes-vous ou avez-vous été jugé et/ou condamné pour une infraction en lien avec votre fonction dans l'institution ?

Réponse 14 : *Non*

15- Au moment d'occuper cet emploi, occupez-vous une fonction élective ?

Réponse 15 : *Non*