

Quand les professeurs font les manchettes : Liberté académique extra-muros et conduite en dehors des heures de travail

David Robinson | directeur general, ACPPU

CONFÉRENCE DE LA FONDATION HARRY-CROWE, LES 10 ET 11 FÉVRIER 2022

Liberté académique extra-muros

« L'aspect de la liberté académique le plus problématique sur le plan théorique est l'expression extra-muros [...] La liberté d'expression extra-muros fait référence aux propos qui sont exprimés par des membres de personnel académique en leur qualité de citoyens et qui traitent généralement de questions d'intérêt public sans lien avec l'expertise professionnelle ou l'affiliation institutionnelle. »

- M.H Finkin et R.C. Post, *For the Common Good: Principles of American Academic Freedom* (2009)

Controverses récentes

- Des membres de la classe politique demandent le congédiement du Professeur A pour avoir qualifié le Québec de « société méfiante » dans un texte d'opinion publié en ligne.
- Le Professeur B défend sur Twitter une sénatrice canadienne qui alléguait que le système de pensionnats autochtones canadien avait des aspects « positifs ».
- Dans un blogue anonyme, le Professeur C critique les initiatives d'ÉDI et affirme que le Canada n'est pas une société raciste.
- L'administration d'une université est invitée à sévir contre le Professeur D en raison de ses propos sur Twitter mettant en doute l'efficacité des vaccins contre la COVID-19.

Principes relatifs à la conduite en dehors des heures de travail, *Millhaven Fibres (1967)*

- i. La conduite du plaignant ou de la plaignante porte atteinte à la réputation ou aux produits de la compagnie.
- ii. La conduite du plaignant ou de la plaignante empêche l'employé(e) de mener à bien ses activités.
- iii. La conduite du plaignant ou de la plaignante mène au refus ou à l'incapacité des autres employés de travailler avec elle ou lui, ou à leur réticence à le faire.
- iv. Le plaignant ou la plaignante a commis une infraction grave au Code criminel qui a entaché la réputation générale de la compagnie ou de son personnel.
- v. [La conduite] fait en sorte qu'il est difficile pour la compagnie de mener à bien ses fonctions de gestion efficace de ses activités et de son personnel.

Camosun College v. CUPE Local 2081 (1999)

« En ce qui a trait à la liberté d'expression, il est évident que je soutiens l'affirmation du syndicat selon laquelle l'emploi n'oblige pas l'employé à abdiquer ce droit civil fondamental. Mais cette liberté n'est pas sans limites; elle ne permet pas à une personne de porter atteinte aux droits d'autrui. Conséquemment, par exemple, aucune personne n'est libre de diffamer autrui. De la même façon, il n'existe pas de droit de faire fi de son devoir de fidélité envers l'employeur ou d'adopter une conduite qui constitue de l'insubordination. » (Par. 36, c'est nous qui soulignons.)

Congédiement du Professeur B (2018)

« Vos propos décontextualisés dans les médias sociaux, votre sollicitation de partisans de la liberté d'expression et vos critiques gratuites à l'endroit de l'Université sont tous des sources de préoccupations [...] Cette conduite a gravement nui à l'ambiance dans votre département, à la réputation générale de l'Université, à l'apprentissage des étudiants et à notre confiance en vous en tant que membre de cette communauté académique. »

Ross c. Conseil scolaire du district no 15 du Nouveau-Brunswick (CSC 1996)

Par. 43 : « Les enseignants sont inextricablement liés à l'intégrité du système scolaire. En raison de la position de confiance qu'ils occupent, ils exercent une influence considérable sur leurs élèves. Le comportement d'un enseignant influe directement sur la perception qu'a la collectivité de sa capacité d'occuper une telle position de confiance et d'influence, ainsi que sur la confiance des citoyens dans le système scolaire public en général. »

Par. 44 : « Son comportement est évalué en fonction de la position même qu'il occupe, et non en fonction de la question de savoir si le comportement en cause a été adopté en classe ou ailleurs. »

Application de la décision Ross au personnel enseignant des universités et collèges?

- 1) Confiance et influence : Les étudiants des universités et des collèges ne sont sans doute pas aussi vulnérables ou faciles à impressionner que les élèves des écoles publiques.
- 2) L'interprétation courante de la liberté académique veut qu'on invoque extrêmement rarement (voire jamais) l'« atteinte à la réputation » causée par les propos et la conduite en dehors des heures de travail.
- 3) Le langage des conventions collectives en matière de liberté académique accorde au personnel académique un droit contractuel spécifique relatif à l'expression extra-muros.

Les « devoirs spéciaux » des membres de personnel académique?

« En tant qu'homme [sic] d'érudition et de chargé d'éducation, [un membre du corps professoral] devrait se rappeler que le public juge sa profession et son établissement à la lumière de ses propos. Par conséquent, il devrait en tout temps faire preuve de justesse, de retenue appropriée et de respect pour les opinions d'autrui, et prendre toutes les mesures possibles pour indiquer qu'il ne parle pas au nom de l'établissement. »

- *AAUP 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure*, cité dans *Concordia University Faculty Association c. Concordia University* (2014)

« Le principe essentiel est que l'expression d'opinions par un membre du personnel académique en sa qualité de citoyen ne peut pas constituer des motifs de renvoi à moins que les opinions exprimées démontrent clairement l'inaptitude du membre du personnel académique à occuper son poste. Les propos extra-muros des membres de personnel académique reflètent rarement leur aptitude à assumer leurs fonctions. »

- *AAUP 1964 Statement on Extramural Utterances*

Réputation de l'établissement

« La liberté académique est une valeur centrale – sinon *la* valeur centrale – de la vie universitaire. Toute atteinte à cette liberté doit être justifiée en invoquant des valeurs préalables ou supérieures. J'en vois très peu, sauf peut-être la protection de la vie humaine; certainement pas la solidarité institutionnelle; certainement pas la réputation de l'établissement. »

- H. W. Arthurs, *Academic Freedom: When and Where*

« L'université n'est pas censée être un milieu de travail comme les autres, où l'autorité de l'administration en matière de gouvernance institutionnelle ou des préoccupations relatives à la réputation publique de l'employeur l'emportent sur le droit à la liberté d'expression des membres du personnel académique en ce qui a trait à des questions d'intérêt général ou au fonctionnement de l'établissement postsecondaire lui-même. »

- M. Gabbert, *Academic Freedom: Freedom of Expression's Vulnerable Child* (2021)

Dispositions de convention collective

Générale : « La liberté académique s'étend à la liberté, pour une employée ou un employé, de critiquer l'Université ou la société dans son ensemble, et de ne pas faire l'objet de censure institutionnelle. »

Limitée : « La liberté académique fait référence à la liberté d'examiner, de mettre en question, d'enseigner et d'apprendre, et comprend le droit de faire enquête, de se livrer à des spéculations et d'émettre des commentaires, sans prise en compte de doctrine prescrite quelle qu'elle soit, ainsi que le droit de critiquer l'Université et l'Association, de façon légale et non violente, et de critiquer la société dans son ensemble [...] Le droit à la liberté académique s'accompagne du devoir d'utilisation responsable de cette liberté. »

Dispositions de convention collective (suite)

Article XX : « Dans des circonstances exceptionnelles, la rectrice ou le recteur peut suspendre un membre, avec ou sans salaire, pour une période de quinze (15) jours, pour un motif déclaré relatif à une inconduite grave découlant de menaces ou de gestes physiques graves à l'égard d'une ou de plusieurs personnes, ou de biens, à l'Université, ou d'actions portant une grave atteinte à la réputation de l'Université. »

Conclusions

- En matière de conduite en dehors des heures de travail pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires, la barre à franchir dans les milieux de travail académiques doit être plus haute qu'elle ne l'est ailleurs en raison de la liberté académique, qui donne au personnel académique le droit d'intervenir dans des débats publics sans représailles de la part de l'employeur.
- L'« atteinte à la réputation » devrait rarement – voire jamais – être utilisée comme justification de mesures disciplinaires prises contre des membres du personnel académique en raison de propos extra-muros.
- Les exceptions se limiteraient aux seuls cas de violation de la loi ou, plus rarement, de propos démontrant une incompétence professionnelle flagrante.
- Le langage des conventions collectives devrait établir des protections claires et robustes de la liberté académique extra-muros.