



LIBERTÉ D'EXPRESSION ET  
LIBERTÉ ACADÉMIQUE  
DANS LES ÉTABLISSEMENTS  
D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
UN OUTIL JURIDIQUE DE DÉFENSE

FNEEQ-CSN

***Rédigé par:***

*Selma SKALLI, avocate  
Conseillère syndicale FNEEQ-CSN*

*sous la responsabilité politique de Benoît LACOURSIÈRE, secrétaire général et  
trésorier de la FNEEQ et de Christine GAUTHIER, vice-présidente, responsable du  
regroupement université*

***Mise en page et révision linguistique :***

*Joanie BOLDUC*

---

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 La liberté d'expression</b> .....   | <b>2</b>  |
| 1.1 Définition et portée .....   | 2         |
| 1.2 Limites à la liberté d'expression .....  | 4         |
| <i>La violence et le harcèlement</i> .....   | 4         |
| <i>Le discours discriminatoire ou haineux</i> .....  | 5         |
| <i>Le discours diffamatoire</i> .....  | 5         |
| <i>L'obligation de loyauté</i> .....   | 6         |
| <i>Le droit de propriété</i> .....   | 6         |
| <i>La menace pour la sécurité</i> .....  | 7         |
| <b>2 La liberté académique</b> .....   | <b>7</b>  |
| 2.1 Définition de l'UNESCO .....   | 7         |
| 2.2 Cadre législatif et normatif dans le milieu universitaire .....  | 8         |
| 2.3 Le milieu collégial .....  | 10        |
| <b>3 Vos recours</b> .....   | <b>11</b> |
| 3.1 Plainte auprès du Comité sur la liberté académique (universités seulement) .....                             | 11        |
| 3.2 Plainte en vertu de la politique contre le harcèlement psychologique .....                                   | 11        |
| <i>Violences à caractère sexuel</i> .....  | 12        |
| 3.3 Dépôt d'un grief et intervention syndicale .....   | 12        |
| 3.4 Intervention auprès des instances internes appropriées .....   | 12        |
| 3.5 Plainte en déontologie auprès du Syndic du Barreau .....   | 12        |
| 3.6 Plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPD) .....          | 13        |
| 3.7 Réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ..... | 13        |
| 3.8 Refus d'obéir à des directives contrevenant clairement à vos droits .....                                    | 13        |
| <b>Conclusion</b> .....  | <b>14</b> |

---

# Liberté d'expression et liberté académique dans les établissements d'enseignement supérieur – Un outil juridique de défense

---

*Cet outil juridique vise à contribuer à la défense de la liberté d'expression et de la liberté académique sur les campus collégiaux et universitaires afin de préserver la mission fondamentale de ces institutions : la production et la transmission du savoir. D'une part, il vulgarise le cadre juridique applicable à la liberté d'expression et la liberté académique dans les établissements d'enseignement supérieur afin d'en cerner le sens et la portée. D'autre part, il outille les membres subissant des atteintes à leurs libertés en les informant des divers recours disponibles pour protéger leurs droits et pour les faire valoir.*

## 1 La liberté d'expression

### 1.1 Définition et portée

« La protection de la liberté d'expression a été consacrée par notre Constitution et est garantie dans la *Charte québécoise* pour assurer que chacun puisse manifester ses pensées, ses opinions, ses croyances, en fait, toutes les expressions du cœur ou de l'esprit, aussi impopulaires, déplaisantes ou contestataires soient-elles. Cette protection est, selon les Chartes canadienne et québécoise, « fondamentale » parce que dans une société libre, pluraliste et démocratique, nous attachons une grande valeur à la diversité des idées et des opinions qui est intrinsèquement salutaire tant pour la collectivité que pour l'individu. <sup>1</sup>»

Au Québec, la liberté d'expression bénéficie d'une protection constitutionnelle en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>2</sup> (ci-après, la « charte canadienne ») et d'une protection quasi constitutionnelle en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>3</sup> (ci-après, la « charte québécoise »):

---

1 *Irwin Toy Ltd. c. Québec (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 927 cité dans *Ward c. Québec (CDPJ)*, 2021 CSC 43 (CanLII) au para 189.

2 Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*. RU. (1982). c. 11.

3 Chapitre C-12.

*Charte canadienne*

2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

[...]

b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;

*Charte québécoise*

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association

À la différence de la *charte canadienne* qui ne s'applique qu'aux relations entre les individus et l'État, la *charte québécoise* s'applique à l'ensemble des rapports sociaux qu'ils soient de nature privée ou qu'ils impliquent l'État.

Dans le milieu de l'enseignement supérieur, la liberté d'expression des personnes enseignantes protège un large spectre d'activités de nature académique, associative et politique. Au niveau académique, les activités nécessaires à la réalisation de la mission de l'établissement sont protégées comme les choix de matériel de cours, de thèmes de recherche et de publication des résultats. Au niveau associatif et politique, tout particulièrement en période de négociation de convention collective, l'affichage dans les couloirs, les classes ou sur les biens de l'employeur, le piquetage devant un bâtiment, la distribution de tracts, le port de vêtements véhiculant certains messages, l'utilisation d'objets de visibilité pour dénoncer une situation (macarons, autocollant, tasses, foulards, etc.) et la prise de parole publique sur des enjeux de société sont des activités protégées.

Les étudiantes et les étudiants bénéficient également d'une liberté d'expression qu'un établissement d'enseignement supérieur ou des membres de la communauté ne peuvent indûment enfreindre. La portée de cette liberté dans le contexte de l'enseignement supérieur doit être interprétée d'une façon compatible avec la mission des collèges et universités qui est, notamment, de soutenir l'apprentissage par l'échange, le débat et la confrontation d'idées. Par exemple, dans une décision rendue dans la foulée des grèves étudiantes de 2012, la Cour supérieure refuse d'émettre une injonction interlocutoire provisoire ordonnant au Collège d'offrir des cours en dépit du vote de grève étudiant en soulignant qu'en l'absence de droit clair, la protection de la liberté d'expression de l'association étudiante, un droit constitutionnel, doit primer sur celle d'un droit de suivre ses cours, un droit important, mais non constitutionnel<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> *Beausoleil c. Cégep régional de Lanaudière*, 2012 QCCS 1673 (CanLII), au para 9. Au sujet de la protection de la liberté d'expression des étudiants sur les campus, la décision *Pridgen c. University of Calgary*, 2012 ABCA 139 (CanLII) est également d'intérêt. Dans cette décision, le tribunal annule les sanctions disciplinaires imposées à des étudiants ayant critiqué leur enseignante sur Facebook en écrivant : « Respecting Charter rights in disciplining students will [...] promote the institution as a place of discourse, dialogue and the free exchange of ideas; all the hallmarks of a credible university and the foundation of a democratic society ».

## 1.2 Limites à la liberté d'expression

La protection de la liberté d'expression n'est toutefois pas absolue. Tant la *charte canadienne* que la *charte québécoise* prévoient des articles veillant à dresser un équilibre entre les droits individuels et l'intérêt collectif.

### *Charte canadienne*

1. La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

### *Charte québécoise*

9.1. Les droits et libertés de la personne s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de la laïcité de l'État, de l'importance accordée à la protection du français, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

Dans les deux cas, le test permettant d'établir si une atteinte à la liberté d'expression est justifiée implique d'analyser (i) l'importance de l'objectif visé par cette atteinte et (ii) la raisonnable des moyens choisis pour atteindre l'objectif visé. Ces moyens seront jugés raisonnables s'ils sont en lien avec l'objectif visé, enfreignent au minimum la liberté d'expression et ont un effet préjudiciable proportionnel à l'importance de l'objectif visé.

Nous fournissons ci-dessous quelques exemples de limites reconnues à la liberté d'expression. Lorsque vient le temps d'établir si une forme d'expression peut être légitimement interdite ou limitée par un employeur, il faut garder à l'esprit que pour donner sa pleine portée à la protection de la liberté d'expression prévue aux chartes, cette liberté doit être interprétée de façon large et libérale.

### La violence et le harcèlement

La violence est un mode d'expression non protégé par les chartes. Si la violence physique est aisée à reconnaître, la violence psychologique se manifeste parfois de manière plus subtile. En milieu de travail, la notion de harcèlement psychologique est définie comme des paroles ou gestes hostiles et répétitifs portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne et entraînant un milieu de travail néfaste<sup>5</sup>. Par exemple, crier des insultes, faire de fausses accusations dénigrantes, adopter un comportement verbal ou non verbal intimidant peut être considéré comme du harcèlement. Le fait pour un employeur d'être témoin silencieux de tels comportements sans prendre des moyens pour les faire cesser constitue également du harcèlement.

---

<sup>5</sup> Le harcèlement est défini à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*, N-1.1.

### Le discours discriminatoire ou haineux

Le droit fondamental à la liberté d'expression ne permet pas l'expression de propos discriminatoires ou haineux. Il faut se garder toutefois d'assimiler tout discours confrontant, offensant ou désobligeant comme étant discriminatoire ou haineux.

On entend par discrimination, une conduite qui compromet l'exercice en pleine égalité par une personne de ses droits en raison d'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif prohibé par la charte (sa race, sa religion, ses convictions politiques, son origine ethnique ou nationale, etc.<sup>6</sup>). La « haine » implique quant à elle « des émotions exceptionnellement fortes et profondes de détestation se traduisant par des calomnies et la diffamation<sup>7</sup> ».

En 2021, dans l'arrêt *Ward c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*<sup>8</sup>, la Cour suprême du Canada, dans une décision divisée de 5 juges contre 4, établit un standard élevé pour que des propos dénigrants soient considérés comme une discrimination interdite. Elle indique que les propos doivent non seulement être haineux ou produire des effets analogues, mais doivent également, selon la perspective d'une personne raisonnable, avoir un effet mobilisateur pouvant entraîner un traitement discriminatoire. Appliquant ce standard, la Cour suprême conclut notamment qu'une blague largement diffusée parlant de noyer un enfant handicapé célèbre n'est pas discriminatoire.

L'approche majoritaire adoptée tranche avec le cadre de référence antérieur de l'arrêt *Calego*<sup>9</sup> où, d'une part, des propos discriminatoires ne sont pas nécessairement haineux, mais constituent « un affront particulièrement méprisant envers [l']identité raciale, ethnique ou autre, et lourd de conséquences<sup>10</sup> » et, d'autre part, l'analyse du caractère discriminatoire d'un propos, bien qu'objective, tient éminemment compte du contexte de la personne à qui les propos sont adressés.

### Le discours diffamatoire

L'expression diffamatoire constitue aussi une limite à la liberté d'expression. On entend par diffamation « la communication de propos ou d'écrits qui font perdre l'estime ou la considération de quelqu'un ou qui, encore, suscit[e] à son égard des sentiments défavorables ou désagréables<sup>11</sup> ». Alors que la notion de discrimination tire son origine des chartes, celle de diffamation découle des recours en responsabilité civile. Pour qu'il y ait diffamation, il faut être en mesure de démontrer l'existence d'une faute, d'un lien de causalité et d'un préjudice à la réputation découlant de la diffusion d'information sur une personne. Par exemple,

<sup>6</sup> Voir l'article 10 de la *Charte québécoise*.

<sup>7</sup> *Canada (Commission des droits de la personne) c. Taylor*, 1990 CanLII 26 (CSC) cité dans *Saskatchewan (Human Rights Commission) c. Whatcott*, 2013 CSC 11 (CanLII) au para 40.

<sup>8</sup> *Ward c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2021 CSC 43.

<sup>9</sup> *Calego International inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2013 QCCA 924 (CanLII).

<sup>10</sup> *Ibid.*, au para 99.

<sup>11</sup> *Société Radio-Canada c. Radio Sept-Îles Inc.*, 1994 CanLII 5883 (QC CA) cité dans *Prud'homme c. Prud'homme*, 2002 CSC 85 (CanLII) au para 33.

l'expression diffamatoire peut impliquer des propos défavorables, qu'ils soient véridiques ou non, diffusés dans le seul but de nuire à la réputation d'autrui et qui nuisent effectivement à cette réputation. Peut également constituer de la diffamation la diffusion, par négligence, de propos erronés nuisant à la réputation d'autrui. Dans une décision rendue à l'UQO<sup>12</sup>, les propos d'un recteur laissant entendre aux journaux que l'arrestation d'un professeur, dans la foulée des injonctions liées à la grève étudiante de 2012, était justifiée ont été considérés diffamatoires. D'une part, au niveau de la faute, le recteur n'a pas vérifié auprès du professeur concerné les faits et n'a pas cherché à corriger ses propos erronés auprès des journalistes. D'autre part, au niveau du préjudice, la nouvelle a été largement diffusée et a eu un impact démontré sur la réputation du professeur.

### L'obligation de loyauté

Au Québec, tout contrat de travail est assorti d'une obligation de loyauté et d'honnêteté du salarié à l'égard de son employeur<sup>13</sup>. Cette obligation de loyauté vient notamment limiter la liberté d'expression des salarié·es, en restreignant le droit de critiquer publiquement leur employeur. Toutefois, nous verrons plus loin que la liberté académique des enseignant·es comprend le droit de critiquer les institutions, y compris celle qui les embauche. Dans un tel contexte, les tribunaux doivent concilier liberté d'expression, liberté académique et devoir de loyauté. Dans une sentence arbitrale rendue à l'Université Bishop<sup>14</sup>, l'arbitre reconnaît qu'il relève de la liberté académique d'une présidente syndicale de critiquer la gouvernance de l'Université. Elle annule ainsi deux lettres de reproches lui ayant été adressées par l'Université. Toutefois, l'arbitre refuse d'octroyer des dommages à l'enseignante pour la violation de sa liberté académique, estimant que le moyen choisi pour transmettre sa critique, soit un courriel à toute la communauté bénéficiant d'une adresse institutionnelle, était démesuré. De son avis, l'enseignante a manqué à son obligation de loyauté en critiquant l'Université sans chercher à éviter « autant que possible, de compromettre inutilement [s]es intérêts et [s]a réputation<sup>15</sup> ».

### Le droit de propriété

Bien que les activités de mobilisation (manifestations, piquetage, etc.) soient des activités expressives protégées par les chartes, elles peuvent, selon les circonstances, être limitées par le droit de propriété (par exemple, des injonctions peuvent ordonner de libérer les accès à un établissement d'enseignement). Le droit de propriété n'est toutefois pas absolu. Les tribunaux vérifient dans chaque situation si les limites imposées par un employeur sur l'utilisation de sa propriété sont raisonnables compte tenu de l'article 1 de la *Charte canadienne* et de l'article 9.1 de la *charte québécoise*. Ainsi, par exemple, en période de négociation, l'usage du matériel informatique de l'employeur pour apposer une signature spéciale, l'affichage de symboles ou de messages politiques et le fait de poser des autocollants

<sup>12</sup> *Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais (SPUQO) et Université du Québec en Outaouais*, 2015 CanLII 84394 (QC SAT).

<sup>13</sup> 2088 CcQ

<sup>14</sup> *Association of Professors of Bishop's University c. Bishop's University*, 2007 CanLII 68089 (QC SAT).

<sup>15</sup> *Ibid.*, au para 114



amovibles sur la propriété de l'employeur peuvent constituer des exercices protégés de la liberté d'expression.

### La menace pour la sécurité

Un établissement doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la sécurité de la communauté évoluant sur son campus. Toutefois, l'argument de la sécurité ne peut être utilisé de manière disproportionnée pour justifier l'interruption d'activités expressives pacifiques sur les campus. Le test décrit plus haut en vertu de l'article 1 de la *charte canadienne* et de l'article 9.1 de la *charte québécoise* trouve application. Des atteintes à la liberté d'expression disproportionnées par rapport à la menace réelle pour la sécurité sont des atteintes injustifiées. Le fardeau revient à la personne limitant la liberté d'expression de faire la preuve d'une menace à la sécurité et du caractère raisonnable des moyens adoptés. Le rejet de la demande d'injonction faite par deux étudiant·es à l'encontre du campement propalestinien s'étant établi sur le campus universitaire de McGill<sup>16</sup> est un exemple des limites de l'argument sécuritaire. Sans preuve tangible de menace à la sécurité ou d'autre urgence, la Cour supérieure a refusé d'émettre une injonction interdisant cette activité expressive.

## 2 La liberté académique

### 2.1 Définition de l'UNESCO

La *Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997)* sert de référence pour définir la liberté académique. Les composantes principales de la liberté académique sont décrites à l'article 27 de cette recommandation :

*27. [...] L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur, ce qui englobe 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. Tous les enseignants de l'enseignement supérieur devraient pouvoir exercer leurs fonctions sans subir de discrimination d'aucune sorte ni avoir à craindre de mesures restrictives ou répressives de la part de l'État ou de toute autre source. Les enseignants du supérieur ne pourront effectivement se prévaloir de ce principe que si le milieu dans lequel ils évoluent s'y prête. Cette condition ne peut elle-même être satisfaite que dans un climat démocratique; c'est pourquoi il incombe à tous de contribuer à l'établissement d'une société démocratique.*

---

<sup>16</sup> Gabriel Medvedovsky et Raihaana Adira c. Solidarity for Palestinian Human Rights McGill (SPHR McGill) et Solidarity for Palestinian Human Rights Concordia (SPHR Concordia), 1<sup>er</sup> mai 2024, Juge Chantal Masse, Cour supérieure.

De façon générale, au Québec, les activités comprises dans la notion de liberté académique ainsi décrite sont des activités protégées en vertu de la liberté d'expression.

L'UNESCO traite également dans sa recommandation des conditions essentielles à l'existence d'une réelle liberté académique. Il est question notamment de l'autonomie des établissements dans leur gestion interne<sup>17</sup>, du mode de gouvernance basé sur l'autogestion et la collégialité permettant la pleine participation des personnes enseignantes aux instances décisionnelles<sup>18</sup>, de la sécurité d'emploi<sup>19</sup> et de la possibilité de négocier collectivement ses conditions de travail<sup>20</sup>.

Ces conditions essentielles à l'existence de la liberté académique ne sont pas incluses dans la notion de liberté d'expression, mais n'en demeurent pas moins reconnues. Dans l'arrêt *McKinney c. Université de Guelph*<sup>21</sup>, la Cour suprême du Canada reconnaît l'autonomie des universités et l'importance de la protection conférée par la permanence pour maximiser la liberté académique.

Enfin, dans la recommandation de l'UNESCO, il est reconnu que la liberté académique dont jouissent les enseignants vient avec certaines obligations :

*33. Le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait reconnaître que l'exercice de ses droits s'accompagne de devoirs et responsabilités spécifiques, y compris l'obligation de respecter les libertés académiques des autres membres de la communauté universitaire et d'accepter la confrontation loyale des différents points de vue. Les libertés académiques ont pour corollaire le devoir de faire usage de ces libertés en respectant l'obligation faite à tout chercheur de fonder son travail sur la quête sincère de la vérité. L'enseignement, l'étude et la recherche doivent être menés en pleine conformité avec les normes éthiques et professionnelles et doivent viser, en tant que de besoin, à apporter des réponses aux problèmes auxquels est confrontée la société ainsi qu'à préserver le patrimoine historique et culturel de l'humanité.*

Bien que cette recommandation de l'UNESCO ne soit pas contraignante à l'égard des États, elle demeure un outil de référence dans l'interprétation des lois québécoises et canadiennes. Qu'en est-il de la protection de la liberté académique dans les milieux universitaires et collégiaux au Québec?

## 2.2 Cadre législatif et normatif dans le milieu universitaire

La *Loi sur l'Université du Québec* reconnaît explicitement la liberté académique ce qui n'est pas le cas de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire* applicable aux universités à charte. Toutefois, les chartes de certaines de ces universités en font mention.

---

<sup>17</sup> [Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur](#) (1997), paras 17 à 21.

<sup>18</sup> *Ibid.*, paras 31 et 32.

<sup>19</sup> *Ibid.*, paras 45 et 46.

<sup>20</sup> *Ibid.*, paras 52 à 56.

<sup>21</sup> *McKinney c. Université de Guelph*, 1990 CanLII 60 (CSC).

En mai 2021, à la suite de plusieurs situations médiatisées, une commission a été mandatée pour émettre des recommandations sur la protection de la liberté académique dans les universités au Québec<sup>22</sup>. En 2022, la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*<sup>23</sup> entraine en vigueur mettant en œuvre plusieurs recommandations émises par cette commission.

Cette loi d'ordre public, exclusivement applicable au milieu universitaire<sup>24</sup>, a pour avantage de protéger la mission universitaire, l'autonomie de ces établissements et la liberté académique définie en fonction des principales composantes énoncées dans la *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur* de l'UNESCO de 1997. Elle intègre également l'obligation pour les universités de se doter de politiques distinctes sur la liberté académique devant prévoir des mesures de sensibilisation et de prévention ainsi que la création d'un comité responsable du traitement des plaintes mettant en cause la liberté académique. Il y est explicitement stipulé que la politique sur la liberté académique ne peut « empêcher que des idées et des sujets qui sont susceptibles de choquer soient abordés à l'occasion d'une activité qui contribue à la mission universitaire ni d'obliger qu'une telle activité soit précédée d'un avertissement lorsqu'elle comporte un tel contenu<sup>25</sup> ».

Dans son mémoire en réponse au projet de loi 32 sur la liberté académique<sup>26</sup>, la FNEEQ émettait certaines recommandations n'ayant pas été retenues. Parmi ces dernières, la demande d'élargir la portée de la loi au milieu collégial, la reconnaissance de la liberté d'étudier comme partie intégrante de la liberté académique, la protection du fonctionnement collégial des établissements universitaires, un financement garantissant une réelle indépendance des universités, l'amendement de la *charte québécoise* pour y reconnaître explicitement la liberté académique et la nécessité de faire davantage d'efforts pour lutter contre les inégalités en enseignement supérieur.

Enfin, en sus de la protection conférée par la *Loi sur la liberté académique dans le milieu académique*, les conventions collectives des professeur·es et chargé·es de cours offrent des protections variables. Certaines prévoient un énoncé général protégeant la liberté académique sans en spécifier le sens, d'autres prévoient des descriptions plus élaborées des

---

<sup>22</sup> Le rapport qui en est issu est [Reconnaître, protéger et promouvoir la liberté universitaire](#), Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire, Décembre 2021.

<sup>23</sup> L-1.2.

<sup>24</sup> Dans la note de bas de page 223 de la p.61, la Commission précise que son mandat était restreint au milieu universitaire, mais que la réalité collégiale est analogue : « Plusieurs des principes abordés et définis par la Commission dans le cadre de ses travaux pourraient donc aussi s'appliquer aux cégeps, à commencer par la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte. »

<sup>25</sup> Convention FNEEQ 2020-2023, article 4 alinéa 3.

<sup>26</sup> [Mémoire de la FNEEQ-CSN en réponse au projet de loi no 32 sur la liberté académique dans le milieu universitaire](#), 5 mai 2022.

et

[La reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire](#), Mémoire présenté par la FNEEQ à la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire, Montréal, juin 2021.

composantes de la liberté académique protégées. Plusieurs conventions prévoient une obligation de prendre « fait et cause » pour la personne enseignante en cas de poursuite.

### 2.3 Le milieu collégial

Dans le milieu collégial, la liberté académique est protégée de diverses manières dans la convention collective.

Une clause de non-discrimination intégrée dès 1975 dans la convention collective prévoit que le Collège et le Syndicat ne doivent exercer « ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre une enseignante ou un enseignant à cause [...] de l'exercice de ses libertés d'enseignement »<sup>27</sup>. Dans la seule décision interprétant la notion de « libertés d'enseignement » dans le milieu collégial, l'arbitre Rodrigue Blouin écrit<sup>28</sup> :

*« En ce qui concerne la notion de "liberté académique", cette notion est liée intrinsèquement à la philosophie de notre système d'enseignement qui entend assurer la promotion des connaissances au profit des valeurs défendues par notre société pluraliste, libérale et démocratique. Elle ne doit pas être confondue avec la liberté d'expression garantie par les chartes. Dans le milieu concerné, la liberté académique impose au professeur un devoir de transmettre des connaissances définies avec compétence et éthique et lui garantit l'indépendance dans l'expression et l'agissement en le plaçant à l'abri non seulement de l'ingérence, mais aussi de toute tentative d'ingérence sous forme notamment de menaces, de censures ou de représailles institutionnelles, à la suite de pressions pouvant émaner tant de l'interne (instances administratives, pédagogiques, etc.) que de l'externe (milieux gouvernementaux, professionnels, syndicaux, etc.).*

La reconnaissance d'une liberté d'enseignement dans les cégeps remonte donc presque à ses origines.

En 2020, les parties négociantes ont intégré dans la convention collective une annexe relative à la liberté académique<sup>29</sup> protégeant explicitement le droit de choisir le contenu enseigné, de mener des activités de recherche, d'en publier et diffuser les résultats, de critiquer « les institutions, les paradigmes et les opinions, les lois, les politiques, les règlements et les programmes publics » et de choisir ses activités de développement professionnel. Cette liberté doit être exercée « avec professionnalisme, discernement et rigueur intellectuelle », en tenant compte des responsabilités de chacun des acteurs du milieu collégial, des lois d'ordre public et dans le respect des droits d'autrui.

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, article 2-3.01.

<sup>28</sup> *Collège de Chicoutimi c. Syndicat des professeurs et répartiteurs du pavillon Laliberté du Collège de Chicoutimi*, SAE 5080, arbitre Rodrigue Blouin, 1990.

<sup>29</sup> Convention collective FNEEQ 2020-2023, annexe VII-5.

La convention collective prévoit également une délégation de pouvoir aux départements et aux comités de programme permettant une gouvernance en collégialité créant les conditions favorables à la protection de la liberté académique<sup>30</sup>.

Enfin, la convention prévoit une obligation du Collège de représenter les enseignant·es et de « prendre fait et cause » pour eux et elles lorsque leur responsabilité civile est mise en cause par le fait de l'exercice de leurs fonctions<sup>31</sup>.

### 3 Vos recours

Si vous faites partie de la communauté collégiale ou universitaire et estimez subir une atteinte injustifiée à votre liberté d'expression ou votre liberté académique, il existe des moyens d'être soutenu et de vous défendre. Nous listons ci-dessous un ensemble de recours permettant de dénoncer la situation vécue, de la faire cesser et d'obtenir le soutien nécessaire. Nous vous recommandons d'informer votre syndicat de toute atteinte présumée et ce dans les meilleurs délais possibles.

#### 3.1 Plainte auprès du Comité sur la liberté académique (universités seulement)

En vertu de la nouvelle *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*, toutes les universités doivent avoir mis sur pied des comités chargés de traiter les plaintes pour atteinte à la liberté académique. Si votre liberté académique a été enfreinte dans votre milieu de travail, vous pouvez porter plainte auprès de ce comité.

#### 3.2 Plainte en vertu de la politique contre le harcèlement psychologique

Il est interdit de poser des actes ou des paroles hostiles ou non désirés visant à restreindre la liberté d'expression ou la liberté académique d'une personne. Si ces comportements entraînent un milieu de travail néfaste, il pourrait s'agir de harcèlement psychologique. Pour connaître vos droits, vous pouvez solliciter de l'aide auprès des personnes chargées de recevoir les signalements et les plaintes de harcèlement psychologique dans votre établissement ou en parler à votre syndicat.

Il est à noter que les établissements ont une obligation à la fois de prévenir et de lutter contre le harcèlement<sup>32</sup>. Ainsi, lorsque des incidents sont portés à leur connaissance, ils se doivent d'être proactifs et de prendre les mesures de protection nécessaires afin d'éviter qu'une situation à risque de dégénérer n'aboutisse éventuellement à du harcèlement.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, article 4-1.00.

<sup>31</sup> *Ibid.*, article 5-19.01.

<sup>32</sup> Voir l'article 81.19 *Lnt*

### Violences à caractère sexuel

Depuis 2019, les établissements collégiaux et universitaires ont l'obligation d'avoir une politique distincte visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel<sup>33</sup>. Si certaines des paroles ou gestes hostiles ou non désirés mentionnés plus haut sont de nature sexiste ou sexuelle, il vous est possible de faire appel aux services d'un guichet unique dans votre milieu de travail pour du soutien, des mesures d'accommodement, pour faire un signalement ou pour déposer une plainte formelle.

### 3.3 Dépôt d'un grief et intervention syndicale

Comme nous l'avons vu, la liberté académique est un droit conventionné dans plusieurs milieux et relève de la liberté d'expression qui est un droit protégé par les chartes. Si vous estimez vivre une atteinte à ces droits, informez-en votre syndicat le plus rapidement possible. Pour être en mesure de protéger vos droits, ce dernier est soumis à des délais de dépôt de grief relativement courts. Une fois un grief déposé pour contester la violation de vos droits, les délais pour faire trancher ce grief par un arbitre peuvent prendre plusieurs mois. Sachez toutefois que dans la majeure partie des établissements, le syndicat et l'employeur se rencontrent de façon régulière au sein d'un comité chargé de débattre des problématiques en lien avec les relations de travail. Informer votre syndicat des défis que vous vivez peut donc aussi lui permettre d'agir proactivement auprès de l'employeur pour trouver des solutions..

### 3.4 Intervention auprès des instances internes appropriées

Tant les cégeps que les universités ont un mode de gouvernance axé sur la collégialité prévoyant une participation des enseignantes et des enseignants à diverses instances internes. Si une situation portant atteinte à la liberté d'expression ou à la liberté académique vous préoccupe, vous pouvez saisir les instances appropriées de la question afin de les alerter et de les inciter à intervenir pour que cesse cette atteinte. Par exemple, selon le contexte, le département, la commission des études, le conseil d'administration, le comité santé et sécurité au travail, le conseil syndical et l'assemblée générale des enseignant·es peuvent être des instances pertinentes à solliciter.

### 3.5 Plainte en déontologie auprès du Syndic du Barreau

Les avocat·es sont soumis au *Code de déontologie des avocats*<sup>34</sup> les astreignant à certaines règles de conduite. Ils doivent notamment agir « avec honneur, dignité, intégrité, respect, modération et courtoisie<sup>35</sup> », sans discrimination ni harcèlement<sup>36</sup>. La transmission de mises en demeure agressives, dépourvues de fondement qui visent à intimider et à réprimer

---

<sup>33</sup> *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, chapitre P-22.1.

<sup>34</sup> Chapitre B-1, r. 3.1.

<sup>35</sup> *Ibid.*, article 4.

<sup>36</sup> *Ibid.*, article 4.1.

l'exercice de la liberté d'expression pourrait être une activité contrevenant au *Code de déontologie des avocats*.

Si vous subissez une conduite de la part d'une avocate ou d'un avocat contrevenant à ses obligations déontologiques, vous pouvez porter plainte auprès du syndic du Barreau à l'adresse suivante : [syndic@barreau.qc.ca](mailto:syndic@barreau.qc.ca). Ce dernier traite avec célérité et sérieux les plaintes reçues. Lorsqu'il le juge justifié, il détient le pouvoir de déférer une plainte au Conseil de discipline.

### **3.6 Plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)**

Si vous estimez subir de la discrimination dans le respect de votre liberté d'expression, que ce soit par les agissements d'individus ou par les politiques institutionnelles mises en place, vous pouvez vous adresser gratuitement à la CDPDJ afin de formuler une plainte. Sur réception d'une plainte, la CDPDJ évalue la recevabilité, puis fait enquête. Lorsqu'elle conclut au bienfondé d'une plainte, elle peut demander des mesures de redressement ou déférer le dossier au Tribunal des droits de la personne.

Il est conseillé dans un premier temps d'aviser l'employeur et le syndicat des problématiques vécues avant de vous tourner vers la CDPDJ afin de donner une chance aux parties locales de tenter de régler la problématique.

### **3.7 Réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**

La *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)*<sup>37</sup> prévoit un régime d'indemnisation sans faute offrant aux victimes de lésions professionnelles un accès à des indemnités de remplacement du revenu et à des soins de consolidation et de réadaptation. Lorsqu'une personne subit du harcèlement psychologique au travail et que cela a pour effet de la rendre incapable d'accomplir ses tâches, il lui est possible de déposer une demande d'indemnisation à la CNESST. Les réclamations à la CNESST doivent être déposées aussi rapidement que possible après l'évènement déclencheur et, au plus tard, six mois après cet évènement.

### **3.8 Refus d'obéir à des directives contrevenant clairement à vos droits**

Malgré la grande autonomie dont bénéficient les enseignant·es dans leur milieu de travail, un lien de subordination persiste. De façon générale, à l'instar de toute personne salariée, un·e enseignant·e doit se soumettre aux directives de son employeur quitte à les contester par

---

<sup>37</sup> LATMP, c. A-3.001.

grief s'il est en désaccord. Un refus d'agir conformément à ce principe l'expose à des sanctions pour insubordination.

La jurisprudence reconnaît toutefois des exceptions à l'obligation d'obéir lorsqu'un ordre est contraire à la loi, à l'ordre public, à la sécurité ou s'il est manifestement contraire à la convention collective. Refuser d'obtempérer à un ordre portant atteinte de façon manifeste à votre liberté d'expression ou votre liberté académique est un droit. Il faut toutefois que l'atteinte soit manifeste pour que le choix de désobéir soit reconnu comme légitime. Avant de défier un ordre ou une directive de votre employeur, il est essentiel de vous informer de vos droits auprès de votre syndicat pour éviter des conséquences nuisibles.

## Conclusion

La protection de la liberté d'expression et de la liberté académique sur les campus d'établissements d'enseignement supérieur est l'affaire de toutes et tous. En se portant à la défense de ces droits essentiels, nous défendons du même souffle les valeurs de tolérance et de respect au fondement de toute société libre et démocratique. Les enseignant·es des établissements d'enseignement supérieur ont, à l'égard de ces valeurs, un rôle névralgique. Ce rôle implique certes de défendre avec vigueur leurs propres libertés, mais aussi, plus humblement, celles de ceux qui ne pensent pas comme eux.

---