

# Rapport du Comité ad hoc du Sénat pour la mise en œuvre des recommandations du Comité sur la liberté académique

Présenté au Sénat de l'Université d'Ottawa  
19 septembre 2022

## *Mise en contexte*

Au printemps 2021, l'Université d'Ottawa a demandé au juge à la retraite de la Cour suprême du Canada, l'honorable Michel Bastarache, de présider un comité sur les enjeux relatifs à la liberté académique, à la liberté d'expression, à l'indépendance institutionnelle des universités et aux valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion et de poursuite de l'égalité réelle. Le Comité s'est également penché sur l'encadrement juridique de ces enjeux (ci-après « le Comité sur la liberté académique »). Le rapport du juge Bastarache a été déposé au Sénat de l'Université le 22 novembre 2021 et contenait une série de recommandations. Le 14 février 2022, le Sénat adoptait une nouvelle résolution visant la création d'un comité ad hoc (le Comité) afin d'assurer la mise en œuvre des recommandations de ce premier rapport (voir le texte de la résolution à l'[annexe 1](#)).

## *Composition du Comité ad hoc et échéancier des travaux*

Conformément à la résolution sénatoriale du 14 février 2022, le Comité était présidé par la doyenne de la Faculté de droit, Section de droit civil, et composé d'au moins deux membres du Sénat issus du corps professoral, et deux autres issus de la population étudiante. La présidente du Comité a également utilisé la discrétion qui lui avait été conférée par le Sénat pour s'adjoindre deux membres additionnels afin d'assurer la diversité du Comité, tout en maintenant la parité entre les membres du corps professoral et de la population étudiante.

Le Comité était donc composé des membres suivants:

|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>Marie-Eve Sylvestre</b> | Présidente et sénatrice  |
| <b>Francis Bangou</b>      | Vice-doyen, Faculté d'éducation et sénateur                                  |
| <b>Marc Charron</b>        | Vice-doyen, Faculté des arts et sénateur                                     |
| <b>Graham Mayeda</b>       | Professeur, Section de common law  |
| <b>Linda Diokpa</b>        | Étudiante aux études supérieures, Faculté des sciences sociales et sénatrice |
| <b>Reana Agil</b>          | Étudiante au 1 <sup>er</sup> cycle, École de gestion Telfer et sénatrice     |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Harneet Cheema</b>   | Étudiante au 1 <sup>er</sup> cycle, Faculté des sciences de la santé et sénatrice |
| <b>Phillip Chipman</b>  | Professeur à temps partiel et doctorant, Faculté des sciences de la santé         |
| <b>Annick Bergeron</b>  | Secrétaire générale, à titre de personne-ressource                                |
| <b>Sneha Yerrigadoo</b> | Agente à la gouvernance   |

Le Comité s'est réuni à sept reprises d'avril à septembre, soit les 13 et 26 avril, les 6, 20 et 31 mai, le 16 juin et le 2 septembre. Des rencontres avec le Sénat les 19 avril et 13 juin ont permis de rendre compte de l'évolution des travaux.

Tout au long de ses travaux ainsi que dans le cadre des consultations approfondies effectuées à l'été 2022 sur le projet d'énoncé (voir point 1), le Comité a porté une attention particulière à la représentation de voix diversifiées, en particulier celles des personnes les plus vulnérables de notre communauté.

#### *Les quatre chantiers identifiés par le Comité*

Dès le départ, le Comité s'est entendu pour travailler sur une série de quatre recommandations principales découlant directement du rapport du Comité sur la liberté académique. Ces chantiers ont été présentés au Sénat dès le 19 avril 2022.

#### **1) La préparation d'un énoncé du Sénat affirmant l'importance de la liberté d'expression en milieu universitaire et le développement d'un plan de communication à cet égard**

Le Comité sur la liberté académique a recommandé que l'Université affirme la nécessité de protéger la liberté académique et la liberté d'expression (recommandation f)). En outre, « sans modifier le contenu des règlements actuels, le Comité [sur la liberté académique] recommande que les définitions de liberté académique et de liberté d'expression soient communiquées à l'ensemble de la communauté universitaire et qu'elles se traduisent dans des principes pratiques qui puissent être opérationnalisés » (recommandation a)).

Le Comité a donc travaillé à l'élaboration d'un énoncé du Sénat sur la liberté d'expression en contexte universitaire, qui est reproduit à l'[annexe 2](#) et sera soumis pour adoption au Sénat le 19 septembre avec le dépôt du présent rapport.

Afin de guider leurs travaux, les membres du Comité ont consulté la recension des textes réglementaires d'autres institutions universitaires effectuée par le Comité sur la liberté académique (voir Annexe A du rapport du Comité sur la liberté académique). Ils ont également pris connaissance de divers énoncés de principes et déclarations

universitaires ainsi que du rapport de la Commission scientifique et sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire (Commission Cloutier) et du projet de loi québécois sur la liberté académique dans le milieu universitaire qui en a découlé (projet de loi 32).

Les discussions ont d'abord porté sur les objectifs, la valeur et la portée de cet énoncé. Ces éléments importants sont reflétés dans le préambule de l'énoncé. Le Comité a aussi porté une attention particulière à l'ordre dans lequel les éléments étaient présentés, et au statut des différents intervenants sur le campus (membres du corps professoral à temps plein ou à temps partiel, personnes chargées de l'assistantat à l'enseignement, population étudiante et personnes invitées). Bien que cet énoncé ne soit pas contraignant sur le plan juridique, il revêt une importante valeur symbolique et vise à porter la voix de toute la communauté universitaire.

Après avoir obtenu l'appui des membres du Comité, la présidente, Marie-Eve Sylvestre, et la secrétaire générale, Annick Bergeron, ont entamé une série de consultations auprès des personnes et groupes suivants durant l'été 2022:

|  |              |
|--|--------------|
| Comité d'administration de l'Université  | 15 juin      |
| Conseiller spécial sur l'antiracisme et l'excellence en matière d'inclusion, Boulou Ebanda de B'Béri | 8 juillet    |
| Directrice de l'Institut d'études autochtones, Brenda Macdougall                                     | 12 juillet   |
| Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO), Comité exécutif                                   | 18 août      |
| Graduate Student's Association des étudiant. es diplômé. es (GSAÉD), Comité exécutif                 | 18 août      |
| Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP – local 2626), Comité exécutif                       | 30 août      |
| Association des professeurs. e. s à temps partiel Université d'Ottawa (APTPUO), Comité exécutif      | 6 septembre  |
| Membres du Comité sur la liberté académique  | 6 septembre  |
| Association des professeur. e. s de l'Université d'Ottawa (APUO)                                     | 12 septembre |
| Doyennes et doyens   | 13 septembre |

L'énoncé a fait ensuite l'objet de révisions et a été soumis pour recommandation au Comité exécutif du Sénat le 13 septembre 2022.

Quant au plan de communication, le Comité recommande que le Service des communications publie l'énoncé et le présent rapport sur le site web et les médias

sociaux de l'Université après son adoption par le Sénat en septembre. En effet, pour assurer une meilleure compréhension de l'importance et du contexte de cet énoncé, celui-ci devrait être présenté conjointement avec un rappel des autres recommandations du Comité sur la liberté académique qui font l'objet de ce rapport. Le Comité recommande aussi que l'énoncé soit diffusé auprès des membres de la communauté universitaire dans les semaines qui suivent. Des rappels annuels devraient aussi être effectués.

## **2) Le développement d'un plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination, y compris le cyberharcèlement**

L'élaboration d'un plan pour combattre le racisme et la discrimination constituait une recommandation fondamentale du Comité sur la liberté académique (recommandation c)). De plus, le Comité sur la liberté académique recommandait que l'on établisse des normes de conduite en ce qui concerne le cyberharcèlement (recommandation e)). Bien que les membres du Comité aient convenu que ce comité n'était pas le forum approprié pour développer un plan complet sur ces questions, ceux-ci ont tenu à s'assurer que ces recommandations seraient mises en œuvre. Pour ce faire, la présidente du Comité a rencontré l'ancien directeur du Bureau des droits de la personne, Noël Badiou, le 27 mai 2022 ainsi que le conseiller spécial sur l'antiracisme et l'excellence en matière d'inclusion, le professeur Boulou Ebanda de B'éri, une première fois le 2 juin 2022 en compagnie de la secrétaire générale, afin qu'ils puissent nous faire part de leurs activités et de l'état d'avancement de leurs travaux.

Tout d'abord, le Comité note qu'il existe plusieurs outils de protection en matière de racisme, de harcèlement et de discrimination à l'Université. Le Bureau des droits de la personne a compétence sur les questions de harcèlement et de discrimination touchant les droits de la personne, y compris le harcèlement psychologique, le harcèlement au travail et la violence sexuelle en vertu du [Règlement 67 a sur la prévention du harcèlement et de la discrimination](#) et du [Règlement 67b sur la prévention de la violence sexuelle](#). Ces deux règlements sont en outre incorporés par renvoi dans la convention collective de l'APUO (art. 8.2.1.2 et art. 8 plus généralement). Les conventions collectives de l'APTPUO et du SCFP-local 2626 contiennent aussi des dispositions protégeant leurs membres contre la discrimination et le harcèlement (art. 2.3 APTPUO; art. 10 et 11 SCFP).

De plus, le 1<sup>er</sup> mai 2022, le [Règlement 130 – Droits et conduite responsable des étudiantes et étudiants](#) est entré en vigueur. Ce règlement protège les droits des étudiants et étudiantes de l'Université contre le harcèlement et la discrimination (art. 4.1a)) tout en leur imposant l'obligation réciproque de traiter les autres membres de la communauté universitaire avec respect et considération, et de maintenir une conduite responsable (art. 5.1 et 5.2). Parmi les manquements à une telle conduite responsable, on retrouve tout comportement harcelant, y compris le cyberharcèlement,

l'intimidation et les menaces, ainsi que toute atteinte à l'intégrité physique et psychologique (voir [annexe 3 du Règlement 130](#)). Le Bureau des droits de la personne a compétence pour évaluer les cas de manquements au Règlement 130 en collaboration avec les facultés.

En matière de prévention du racisme et de lutte à la discrimination à proprement parler, l'Université d'Ottawa est signataire de la Charte de Scarborough contre le racisme antinoir et adhère au Principe de Joyce, visant à garantir aux Autochtones l'accès aux services sociaux et de santé sans discrimination et invitant les établissements d'enseignement à inclure ces principes dans la formation. L'Université d'Ottawa fait aussi partie du programme Dimensions, une initiative pilote financée par les trois organismes fédéraux de subvention de la recherche et dans le but d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche. L'Université s'est de plus engagée à signer prochainement la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA) pour plus d'inclusivité en recherche.

En juin 2022, le conseiller spécial sur l'antiracisme et l'excellence en matière d'inclusion a déposé son rapport final, qui a été rendu public en août sur le site web et les réseaux sociaux de l'Université d'Ottawa. Ce rapport contient 76 recommandations dans quatre secteurs stratégiques (expérience étudiante, pédagogie et formation, embauche de professeurs BIPOC, et inclusion en recherche). Cinq de ces recommandations, prioritaires, visent la cueillette de données, la création d'espaces sûrs, la création d'un système de gestion des cas, la décentralisation des communications et la création de bourses à l'intention de la population étudiante.

Finalement, notons que le 18 juillet 2022, la provost et vice-rectrice aux affaires académiques annonçait la création d'un poste de vice-provost, ou encore de vice-recteur associé ou vice-rectrice associée à l'équité, la diversité et l'inclusion. La création de ce poste s'ajoute aux nombreuses actions entreprises depuis quelques années par les facultés sur le campus. Une liste des activités et des plans d'action facultaires en matière de formation, de changements au curriculum, d'embauche, de recrutement et d'appui à la communauté étudiante apparaît d'ailleurs dans la section « campus en action » du rapport final du conseiller spécial sur l'antiracisme et l'excellence en matière d'inclusion.

### **3) Les mécanismes de traitement des plaintes et la création d'un comité permanent d'examen et de mise en œuvre sur la liberté académique et la liberté d'expression**

Le Comité sur la liberté académique a d'abord recommandé d'informer la communauté universitaire des mécanismes de traitement des plaintes et des critères pour y faire appel (recommandation a)). Il existe à l'Université plusieurs mécanismes pour le traitement des plaintes liées à la liberté d'expression ou à la liberté académique. Ces mécanismes se retrouvent dans les conventions collectives, le [Règlement 130 – Droits et conduite responsable des étudiantes et étudiants](#), le [Règlement 67a sur la prévention](#)

[du harcèlement et de la discrimination](#), le [Règlement 67b sur la prévention de la violence sexuelle](#) et le [Règlement 115 sur la conduite responsable de la recherche](#). Les conventions collectives et ces Règlements définissent en détail les mécanismes de plainte et les critères pour y faire appel. À la demande du Comité, le bureau de la Secrétaire générale a élaboré un tableau faisant état de ces différents mécanismes (voir [annexe 3](#)).

Le Comité sur la liberté académique proposait également la création d'un comité permanent de mise en œuvre sur la liberté académique et la liberté d'expression (recommandation b)). Bien que les membres du Comité aient d'emblée reconnu l'importance et la pertinence de cette recommandation, ils ont également convenu que ce nouveau comité permanent ne saurait se substituer aux conventions collectives en vigueur, qui prévoient déjà des mécanismes de gestion des cas individuels. En outre, le mandat de ce comité permanent doit être limité et circonscrit eu égard aux autres mécanismes de plainte existants. Le comité permanent ne devrait donc pas avoir le pouvoir de sanctionner ou de recevoir des plaintes individuelles liées à la liberté académique ou à la liberté d'expression. En effet, toute plainte formulée à l'encontre d'un membre de la population étudiante pourra être traitée notamment par le nouveau Règlement sur les droits et la conduite responsable des étudiants et étudiantes (Règlement 130) et toute plainte formulée à l'encontre d'un membre du personnel enseignant (à temps plein, à temps partiel ou chargé de l'assistantat à l'enseignement) devrait suivre la procédure prévue dans les conventions collectives applicables.

Le comité permanent d'examen et de mise en œuvre de la liberté académique et la liberté d'expression aurait donc essentiellement un triple mandat.

Premièrement, il exercerait des fonctions de vigie et de reddition de comptes. Il se réunirait au moins une fois par année pour faire le point sur l'ensemble des plaintes liées à la liberté académique ou à la liberté d'expression en milieu universitaire reçues par les autres mécanismes existants et ferait rapport du nombre et de la nature générale de ces plaintes. Pour ce faire, le comité permanent n'aurait pas accès aux dossiers confidentiels des parties, mais pourrait traiter les données agrégées qui lui seraient fournies par le bureau de la Provost. Le comité permanent ferait ensuite rapport au Sénat annuellement et pourrait formuler des recommandations à la lumière de son analyse.

Deuxièmement, le comité permanent exercerait un rôle consultatif ponctuel. Il pourrait donc être convoqué ou sollicité par les doyens ou les vice-doyens des facultés qui lui soumettraient des cas généraux ou récurrents au sein de leurs facultés afin d'obtenir des conseils sur les orientations à prendre. Encore une fois, ces demandes ne pourraient être formulées qu'en termes généraux sans viser des cas individuels afin de respecter les droits de toutes les personnes directement concernées prévus aux conventions collectives. De plus, les avis du comité permanent seraient non contraignants et ne lieraient pas les facultés, mais pourraient être des ressources institutionnelles utiles et

constituer un répertoire des bonnes pratiques en vigueur sur le campus ou ailleurs dans le milieu universitaire.

Finalement, le comité permanent pourrait jouer un rôle consultatif important dans les activités de formation et d'accompagnement dont il sera question dans le dernier chantier (point 4 ci-dessous).

À l'image du Comité, le comité permanent devrait être paritaire, composé de membres du personnel enseignant et de la population étudiante. Étant donné la nature des questions traitées par le comité, celui-ci devrait inclure un président ou une présidente possédant une expertise juridique, trois membres du corps professoral, trois membres de la population étudiante et une personne spécialisée dans les questions d'équité, de diversité et d'inclusion. La présidence pourrait s'adjoindre une autre personne pour assurer l'équilibre linguistique et la diversité du comité. De plus, afin d'assurer une certaine continuité et surtout une mémoire collective sur ce type de questions, les membres du comité devraient, dans la mesure du possible, être nommés pour des mandats de trois ans. Cependant, on suggère des mandats initiaux de deux et trois ans pour éviter le renouvellement complet du comité au même moment. De plus, la personne à la présidence pourrait être nommée pour un mandat de deux ans et demeurer membre du comité pour une troisième année à titre de présidente ou président sortant.

Finalement, le Comité recommande d'établir un dialogue continu entre le comité permanent sur la liberté académique et le bureau du conseiller spécial sur l'antiracisme et l'excellence en matière d'inclusion et celui du vice-provost associé ou de la vice-provost associée à l'équité, la diversité et l'inclusion pour assurer une certaine cohérence d'actions.

#### **4) Le développement de programmes de formation, de consultation et d'accompagnement – à caractère collectif et individuel – pour le corps professoral sur la liberté académique et sur la diversité et l'inclusion**

Le Comité sur la liberté académique a recommandé le développement de formation et d'accompagnement sur la liberté académique ainsi que sur la diversité et l'inclusion (recommandations c) et d)).

Le Comité propose la création d'une série d'ateliers et de conférences facultatives offerts au personnel enseignant (tant le personnel professoral à temps plein et à temps partiel que les responsables d'assistance à l'enseignement) portant notamment sur les thèmes suivants:

- Quoi faire lorsqu'un conflit éclate en salle de classe? Comment développer et restaurer des liens de confiance en salle de classe?
- Comment stimuler l'esprit critique et l'ouverture d'esprit?

- Que signifient la liberté académique et la liberté d'expression en contexte universitaire?
- Comment stimuler la discussion en salle de classe tout en favorisant une diversité de voix?
- L'enseignement de sujets difficiles et susceptibles d'éveiller des traumatismes: violence sexuelle, racisme, discrimination, colonialisme
- Controverses en milieu universitaire
- Approches et méthodologies favorisant une pédagogie inclusive

Ces ateliers pourraient être offerts en rotation par le corps professoral de différentes facultés ou unités. Des formations pourraient aussi être mises sur pied par le Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA) pour l'ensemble de la communauté universitaire, mais certaines de ces questions se comprennent et se discutent mieux lorsqu'elles ont un ancrage disciplinaire et devraient donc être mises en œuvre sur le plan facultaire ou départemental.

De plus, le Comité propose la création d'une formation sur le milieu universitaire qui serait offerte aux membres de la population étudiante lors de leur première année d'étude. Ces formations pourraient être offertes par les facultés et intégrées aux semaines d'orientation ou aux cours d'introduction dans différentes disciplines. La formation comprendrait des explications sur ce que constitue la liberté académique et la liberté d'expression en milieu universitaire, qui se distingue d'autres milieux d'enseignement dans lesquels ils ont pu évoluer avant leur arrivée à l'université (depuis l'école secondaire ou le milieu collégial). La formation pourrait reprendre en grande partie les éléments de l'énoncé du Sénat sur la liberté d'expression en milieu universitaire ainsi que du Règlement 130 sur les droits et responsabilités.

### *Conclusion*

La raison d'être du Comité était d'assurer la mise en œuvre des différentes recommandations du Comité sur la liberté académique en formulant des suggestions concrètes qui tiennent compte des structures et de la réglementation existantes à l'Université et répondent aux besoins et aux réalités de notre communauté. Les membres du Comité espèrent que ces pistes d'action seront utiles et permettront de traiter ces questions fondamentales dans le respect et l'équité.



# ANNEXE 1

## ATTRIBUTIONS

Comité ad hoc du Sénat pour la mise en œuvre des recommandations  
du rapport du Comité sur la liberté académique

### Statut

Le Comité ad hoc du Sénat pour la mise en œuvre des recommandations du rapport du Comité sur la liberté académique a été créé par résolution du Sénat le 14 février 2022 (2021-2022-025).

### 1. Attributions

Le mandat du Comité sera de présenter au Sénat un plan d'action pour la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations, incluant notamment :

- a) Des actions en réponse aux recommandations relatives à la lutte-antiracisme et l'intimidation en tenant compte des initiatives, des politiques et règlements existants à l'Université.
- b) Un énoncé du Sénat pour réaffirmer l'importance de la liberté académique et la liberté d'expression, les obligations et mesures prises par l'Université pour leur protection.
- c) La mise en place d'un comité permanent du Sénat sur la liberté académique, définir son mandat et sa composition.
- d) Des propositions pour l'accompagnement des professeurs et des étudiants.

### 2. Composition

Le comité sera présidé par la doyenne de la Faculté de droit – Section de droit civil, qui désignera en tant que membre :

- deux membres sénateurs du corps professoral
- deux membres sénateurs du corps étudiant

La présidente du comité peut s'adjoindre des membres additionnels si elle le juge nécessaire pour assurer la diversité des membres du comité en s'assurant de maintenir la parité entre les membres étudiants et membres du corps professoral.

### 3. Réunions

Le Comité se réunit aussi fréquemment qu'il le juge utile pour l'accomplissement de son mandat.

# ANNEXE 1

## 4. Quorum

La majorité des membres constitue le quorum.

## 5. Secrétariat

Le Cabinet de la secrétaire générale fournit les services de secrétariat nécessaires.

# ANNEXE 2

*Approuvé par le Sénat le 19 septembre 2022.*

## **Énoncé du Sénat sur la liberté d'expression en contexte universitaire 19 septembre 2022**

### *Contexte*

Au printemps 2021, l'Université d'Ottawa a demandé au juge à la retraite de la Cour suprême du Canada, l'honorable Michel Bastarache, de présider un comité sur les enjeux relatifs à la liberté académique, à la liberté d'expression, à l'indépendance institutionnelle des universités et aux valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion et de poursuite de l'égalité réelle, ainsi que l'encadrement juridique de ces enjeux. Le rapport a été déposé au Sénat de l'Université le 22 novembre 2021 et contenait une série de recommandations. Le 14 février 2022, le Sénat adoptait une résolution visant la création d'un comité ad hoc pour la mise en œuvre des recommandations du rapport du Comité sur la liberté académique. Cet énoncé vise à répondre à l'une des recommandations principales du rapport du Comité sur la liberté académique suggérant la préparation d'un énoncé affirmant l'importance et la nécessité de protéger la liberté académique et la liberté d'expression en milieu universitaire. Le Comité ad hoc a aussi rédigé un rapport complet de ses travaux sur les autres recommandations qui peut être consulté ici.

### *Préambule*

- Cet énoncé du Sénat s'adresse d'abord et avant tout aux membres de la communauté de l'Université d'Ottawa. Il vise à affirmer l'importance et la nécessité de protéger la liberté d'expression en contexte universitaire et la liberté académique tout en précisant ses contours et le contexte dans lequel ces libertés s'inscrivent et se vivent quotidiennement. Il poursuit des objectifs fondamentaux de réparation, de réconciliation, d'intégration et d'inclusion au sein de notre communauté.
- L'importance de protéger la liberté d'expression en milieu universitaire et la liberté académique doit être comprise eu égard à la mission fondamentale de l'Université qui consiste à créer un milieu inclusif favorisant l'apprentissage et l'enseignement, ainsi que la création et la transmission de savoirs. Pour y parvenir, il est donc essentiel de s'engager collectivement à créer et maintenir un environnement libre et propice aux discussions, aux échanges et aux débats, ainsi qu'à l'expression d'une diversité de voix, y compris des voix marginalisées et historiquement exclues. Cet environnement doit être caractérisé par l'ouverture à la critique, l'indépendance, la civilité, le respect et la rigueur intellectuelle.
- Bien qu'il y ait des rapports réciproques entre les deux, cet énoncé porte principalement sur la liberté d'expression en milieu universitaire, également protégée par le Règlement 121 sur la liberté d'expression. La liberté académique est quant à elle définie clairement aux articles 9 de la Convention collective entre l'Université d'Ottawa et l'APUO, l'article 2.5 de la Convention collective entre l'Université d'Ottawa et l'APTPOU et l'article 21.1 de la Convention collective entre l'Université d'Ottawa et SCFP 2626.
- Rien dans cet énoncé ne vise à remettre en question la nature et l'étendue de la liberté

## ANNEXE 2

académique telle que protégée par ces conventions collectives.

### *Énoncé:*

- Nous réaffirmons l'importance et la nécessité de protéger la liberté d'expression de tous les membres de la communauté universitaire (personnel enseignant, étudiant.es, membres du personnel administratif et invités) dans les limites imposées par les politiques et règlements universitaires, ainsi que par les lois provinciales et canadiennes qui nous régissent. Nous reconnaissons et protégeons la libre discussion et le développement d'un rapport critique aux savoirs et aux idées, essentiels à l'avancement des connaissances. Nous réaffirmons aussi l'autonomie et l'indépendance de l'Université à l'égard des organismes subventionnaires, des instances gouvernementales et des acteurs et entités politiques, économiques et philanthropiques.
- Nous condamnons les propos haineux ou à caractère raciste et discriminatoire et déclarons qu'en aucune circonstance, une personne ne peut se réfugier derrière la liberté d'expression ou la liberté académique pour tenir de tels propos. Nous reconnaissons que le respect, la dignité et l'inclusion sont essentielles à l'apprentissage et à l'exercice en toute égalité de la liberté d'expression.
- Nous reconnaissons et protégeons les choix pédagogiques et les approches et orientations scientifiques des membres du personnel enseignant. Aucun mot, concept, idée, œuvre ou image ne saurait être exclus a priori dans un contexte d'enseignement et de recherche dans les limites imposées par la loi.
- Nous reconnaissons l'importance du lieu (par ex. salle de classe, conférence, discussion informelle), du contexte d'énonciation (enseignement, recherche, évaluation), du statut des intervenants (étudiants de premier cycle ou d'études supérieures, professeurs réguliers ou à temps partiel, assistants d'enseignement, membres du personnel administratif, invités), de l'auditoire, ainsi que des rapports de pouvoir et des inégalités existantes au sein de l'Université, dans la mise en œuvre des principes favorisant la liberté d'expression en milieu universitaire. La liberté d'expression doit être analysée dans un contexte d'interdépendance des droits et en particulier en lien avec le droit à l'égalité et la dignité.
- Nous réaffirmons et protégeons l'expression libre de toutes les voix et favorisons les échanges respectueux en salle de classe. Les membres du personnel enseignant qui se trouvent en situation d'autorité ont une responsabilité particulière à cet égard en contexte d'apprentissage et d'évaluation. Il est utile de réfléchir à la façon de traiter certains sujets, au langage utilisé et au moment approprié pour le faire, eu égard aux objectifs d'apprentissage poursuivis et à l'importance de développer une relation de confiance avec les apprenants. Il peut être aussi utile de préparer son auditoire et d'expliquer ou de situer ses choix pédagogiques. L'ouverture, la transparence et l'honnêteté intellectuelles sont primordiales.

## ANNEXE 2

- Nous reconnaissons que les normes et principes applicables en matière de liberté d'expression sont appelés à évoluer et à changer et que nous devons demeurer ouverts à les remettre en question de façon respectueuse. Nous nous engageons à continuer à offrir de la formation et de l'accompagnement aux membres de notre communauté à cet égard.

## ANNEXE 3

### Rapport du Comité ad hoc du Sénat pour la mise en œuvre des recommandations du Comité sur la liberté académique

#### **Sommaire des principaux mécanismes de traitement des plaintes <sup>i</sup>** (Liberté académique, liberté d'expression et autres droits connexes)

| Objet de la plainte         | Qui fait la plainte?  | Personne visée par la plainte   | Mécanisme applicable (convention collective, politique ou règlement)  | Personne/bureau à contacter |
|-----------------------------|---|---|---|-----------------------------|
| <b>Liberté académique</b>   | Membre(s) de l'APUO ou de l'APUO (Association)                              | Membre(s) de l'APUO ou l'Université (Employeur)                       | L'article 9 de la convention collective de l'APUO traite de la « <i>Liberté universitaire</i> ». Le mécanisme de traitement de plaintes d'un membre pour une violation de l'article 9 est le processus de grief et d'arbitrage en vertu de l'article 13 de la convention collective.  | L'APUO (Association)        |
|                             | Membre(s) de l'APTPUO ou de l'APTPUO (Association)                          | Membre(s) de l'APTPUO ou l'Université (Employeur)                     | L'article 2.5 de la convention collective de l'APTPUO traite de la « <i>Liberté universitaire</i> ». Le mécanisme de traitement de plaintes d'un membre pour une violation de la section 2.5 est le processus de griefs et d'arbitrages en vertu de l'article 4 de la convention collective.  | L'APTPUO (Association)      |
|                             | Membre(s) du SCFP 2626 ou du SCFP 2626 (Association)                        | Membre(s) du SCFP 2626 ou l'Université (Employeur)                    | L'article 21.1 de la convention collective SCFP 2626 traite de la « <i>Liberté universitaire</i> ». Le mécanisme de traitement de plaintes d'une et d'un membre pour une violation de l'article 21.1 est le processus de griefs et d'arbitrages en vertu des articles 13 et 14 de la convention collective.   | Le SCFP 2626 (Association)  |
| <b>Liberté d'expression</b> | Membre(s) de la population étudiante, du personnel enseignant, du personnel | Membre(s) de la population étudiante, personnel enseignant, personnel | Le Règlement 121 – <i>Politique sur la liberté d'expression</i> , prévoit que « [t]oute plainte en vertu de cette politique doit être déposée à l'instance interne stipulée dans les politiques et les règlements de l'Université ». Le Cabinet de la Provost est responsable de cette politique et peut recevoir les plaintes relatives à son application. Par | Cabinet de la Provost       |

### ANNEXE 3

|                         |   |  |   |   |
|-------------------------|---|--|---|---|
|                         | administratif, de visiteurs et visiteuses   | administratif, visiteurs et visiteuses | ailleurs, on peut devoir se référer aux mécanismes spécifiques prévus dans les conventions collectives ou les règlements de l'Université en fonctions du type et du contexte de l'atteinte à la liberté d'expression.   |   |
| Éthique professionnelle | Membre(s) de la population étudiante, personnel enseignant, personnel administratif | Membre(s) de l'APUO                    | <p>L'article 10.3 de la convention de l'APUO précise les obligations des professeurs membres de l'APUO envers leurs collègues, le corps étudiant et les autres membres du personnel de l'Université:</p> <p>« Les membres et les représentants de l'Employeur doivent respecter les normes habituelles d'impartialité et d'éthique professionnelle dans leurs actions touchant les étudiants, les collègues de l'Université et d'ailleurs ainsi que tout autre employé de l'Employeur. » (10.3.1)</p> <p>Ces obligations incluent notamment celles de ne pas entraver le libre-échange et la diffusion des idées et de l'information et celles d'éviter toute forme de discrimination.</p> <p>Toute divulgation faite en application de l'article 10 est adressée au doyen et sera traitée en application des procédures énoncées à l'article 39 (<i>Mesures disciplinaires</i>).</p> | Doyen ou doyenne de la faculté et/ou l'APUO (Association)   |
|                         | Membre(s) de la population étudiante, personnel enseignant, personnel administratif | Membre(s) de l'APTPUO                  | <p>L'article 2.6 de la convention collective de l'APTPUO traite généralement d'« <i>Éthique professionnelle</i> », à la section 2.6.1, on précise que:</p> <p>« Les membres de l'unité de négociation et les représentants ou représentantes de l'Employeur doivent respecter les normes habituelles d'impartialité et d'éthique professionnelle dans leurs actions reliées aux étudiants ou aux étudiantes, aux</p>  | Doyen ou doyenne de la faculté et/ou l'APTPUO (Association) |

### ANNEXE 3

|   |  |  |   |   |
|---|--|--|---|---|
|   |  |  | <p>collègues de l'Université et du milieu, ainsi que tout autre employé ou employée de l'Employeur. »</p> <p>Le mécanisme de traitement de plaintes contre un membre APTPUO pour une violation de l'article 2.6 est prévu à l'article 6 de la convention.</p>   |   |
| <b>Discrimination, harcèlement, violence sexuelle</b>                               | Membre(s) de la population étudiante, personnel enseignant, personnel administratif, visiteurs et visiteuses, entrepreneurs et bénévoles | Membre(s) de la population étudiante, personnel enseignant, personnel administratif, visiteurs et visiteuses, entrepreneurs et bénévoles | <p>Toute plainte de discrimination, de harcèlement ou de violence sexuelle sont traitées en vertu des mécanismes prévus au Règlement 67a – <i>Prévention du harcèlement et de la discrimination</i> ou au Règlement 67b—<i>Prévention de la violence sexuelle</i>. Par exemple, une allégation de violation de la liberté d'expression liée à un motif tel que la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, les croyances religieuses ou l'affiliation politique, entre autres, pourrait relever du mécanisme prévu au Règlement 67a.</p> <p>Ces règlements sont incorporés par renvoi dans les conventions collectives.</p> | Bureau des droits de la personne et/ou le syndicat applicable |
| <b>Manquements à la conduite responsable des membres de la population étudiante</b> | Membre(s) de la population étudiante, personnel enseignant, personnel administratif, membre(s) de la communauté universitaire            | Membre(s) de la population étudiante   | <p>Le Règlement 130 – <i>Droits et conduite responsable des étudiantes et étudiants</i> – prévoit le mécanisme de plainte pour des manquements qui sont spécifiquement définis dans le Règlement et qui comprennent notamment la cyberintimidation et toute conduite abusive qui portent atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'un membre de la population étudiante et universitaire dans son ensemble ou une atteinte à sa vie privée.</p>  | Bureau des droits de la personne                              |



### ANNEXE 3

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| <b>Conduite responsable de la recherche</b> | Membre(s) de la population étudiante, personnel enseignant, personnel administratif, visiteurs et visiteuses | Membre(s) de la population étudiante, personnel enseignant, personnel administratif | Le Règlement 115 – <i>Conduite responsable de la recherche</i> et la Méthode 29-2 – <i>Traitement d'allégations de violations de la conduite responsable de la recherche</i> fournit un mécanisme de traitement des plaintes pour des violations présumées de la conduite responsable de la recherche. Le Règlement s'applique à tous les membres de la communauté universitaire qui prennent part à la recherche sous les auspices ou la compétence de l'Université, quel que soit le lieu de la recherche. | Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche |
|---|--|---|--|---|

---

<sup>i</sup> Ce document est un sommaire n'ayant pas de valeur juridique et il ne peut être utilisé pour interpréter les conventions collectives, politiques et règlements auxquels il fait référence ni en définir la portée et l'application.