



**Centrale des syndicats  
du Québec**



**Centralisons  
nos forces**

---

## **La liberté académique dans le secteur universitaire**

**Mémoire présenté à la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire dans le cadre des consultations auprès des acteurs en enseignement supérieur concernés**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la  
Fédération de la recherche et de l'enseignement  
universitaire du Québec (FREUQ-CSQ)

Juillet 2021

*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 200 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ-CSQ, l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.*

*Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs 75 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

## **1. Auteur et affiliation**

La Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec (FREUQ-CSQ), affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), dépose ce mémoire dans le cadre des consultations de la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire.

La FREUQ-CSQ représente plus de 3 000 membres qui exercent les fonctions de chargées et chargés de cours, chargées et chargés d'enseignement en médecine, de professionnelles et professionnels de recherche et de responsables de formation pratique à l'Université de Sherbrooke et à l'Université Laval.

## **2. Résumé**

Les événements qui ont pris place au cours des derniers mois au sein de différentes universités témoignent de l'importance de réfléchir à l'enjeu de la liberté académique. Pour la FREUQ-CSQ, cette réflexion doit se faire en portant une attention particulière aux personnels en situation de précarité et plus spécifiquement les chargées et chargés de cours, les chargées et chargés d'enseignement et les responsables de formation pratique.

L'université, comme tout établissement d'enseignement, est un milieu de vie où se côtoient des individus d'âges variés, avec des expériences de vie multiples et des rôles déterminés. En ce sens, elle doit être accueillante, bienveillante, émancipatrice et inclusive. Cependant, les établissements universitaires sont aussi des milieux de travail, et leurs gestionnaires exercent des responsabilités envers leurs personnels. Ces établissements, en tant qu'employeurs, doivent ainsi voir au maintien d'environnements où les conditions de travail sont réputées saines et sécuritaires, tant physiquement que psychologiquement. Pour les syndicats affiliés à la Fédération, il s'agit d'un enjeu fondamental. En fonction de ce qui précède, la FREUQ-CSQ est d'avis que la « gestion » de la liberté académique doit s'éloigner des approches qui pourraient tendre vers une logique clientéliste, pour plutôt privilégier la collégialité ancrée sur des fondements universitaires clairs et assumés. C'est pourquoi il faut penser la mise sur pied réelle – soutenue par les ressources financières nécessaires – de mécanismes constructifs de résolution de litiges pour l'ensemble de la communauté universitaire et reconnus par tous les acteurs du milieu.

Au regard du présent exercice et plus largement quant aux travaux de la Commission, la Fédération tient à souligner l'importance et la pertinence de la réflexion qui est en cours. En revanche, nous ne pouvons passer sous silence une certaine déception face à l'absence d'une personne chargée de cours d'expérience – idéalement en sciences sociales – parmi les membres de la Commission. Il nous apparaissait pourtant crucial qu'au moins une personne chargée de cours, n'étant pas étudiante par ailleurs, soit partie prenante du processus par souci de représentativité. Il s'agit également de favoriser une plus grande adhésion de l'ensemble des acteurs du milieu universitaire et de faire en sorte que toutes et tous se reconnaissent dans les travaux de la Commission. Nous espérons que cette dernière et le gouvernement sauront faire preuve de sensibilité à ce sujet pour la suite des choses.

### 3. Exposé général

#### 3.1 Portée de la liberté académique (question 1)

La FREUQ-CSQ est d'avis que la liberté académique, dans sa portée la plus large, s'applique à l'ensemble de la communauté universitaire. Certes, elle concerne a priori la liberté, pour les personnels enseignants, d'enseigner, de mener leurs recherches et de prendre position publiquement. Toutefois, les récents événements ayant fait les manchettes ont démontré que la liberté académique doit être pensée plus largement que le droit des personnels responsables de l'enseignement au sein des universités (professeures et professeurs, chargées et chargés de cours, responsables de formation, auxiliaires d'enseignement). Tout enseignement s'appuie sur un principe fondamental d'échange. En son centre, il y a une relation entre les enseignantes et enseignants et les étudiantes et étudiants. Ainsi, reconnaître que la liberté académique concerne également la communauté étudiante s'inscrit comme une avenue constructive et bénéfique, à notre avis, à l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire. Il en va de même pour le personnel de recherche, les stagiaires et les étudiantes et étudiants salariés.

Lors de son conseil général tenu en décembre 2020, la CSQ adoptait une orientation spécifique à la liberté académique conjointement à quatre autres orientations portant sur l'accessibilité, le financement, la reconnaissance et le caractère public des universités, telles que présentées dans le cadre des travaux de réflexion sur l'université québécoise du futur. L'orientation selon laquelle l'université du futur doit être « une université qui respecte la liberté académique » (CSQ, 2020a : 11) a été adoptée et se traduit notamment par le fait de :

Garantir et protéger la liberté académique telle que reconnue par la *Magna Charta Universitatum* signée par plus de 900 universités à travers le monde et définie par l'UNESCO dans sa *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur* (UNESCO, 1997) adoptée en 1997 en tant que « condition essentielle pour que les missions d'enseignement et de recherche puissent s'exercer à l'abri des contraintes doctrinales » (CSQ, 2020a : 11).

L'avenue que la Fédération et ses syndicats affiliés souhaitent proposer à nouveau dans le cadre de cette consultation est d'ancrer le principe de liberté académique dans les modes d'organisation des universités, et ce, « en recourant, par exemple, à l'adoption d'un *Énoncé d'orientation pour la politique gouvernementale en matière universitaire* ou encore par un renforcement législatif » (CSQ, 2020a : 12). En ce qui a trait à la recherche, la position de la CSQ est qu'il faut voir à « assurer un meilleur encadrement des pratiques et des ententes d'exclusivité liées au financement privé (secret industriel) de certaines activités de recherche qui engendrent des restrictions sur la mobilité des personnels de la recherche » (CSQ, 2020a : 12). Inscrire la liberté académique comme condition essentielle de l'université québécoise requiert aussi qu'elle soit reconnue aux professionnelles et professionnels de recherche.

La FREUQ-CSQ fait la recommandation suivante à la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire :

**Recommandation 1**

Adopter une définition large, inclusive et à visée émancipatrice de la liberté académique englobant l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire du Québec.

**3.2 Reconnaissance et responsabilités (question 2)**

Pour la FREUQ-CSQ, se pencher sur la question de la liberté académique suppose de prendre en compte la pluralité des statuts au sein de l'université. Représentant des chargées et chargés de cours, des chargées et chargés d'enseignement en médecine, des professionnelles et professionnels de recherche et des responsables de formation pratique, la Fédération et ses syndicats affiliés soutiennent qu'il est indispensable que soit reconnue l'expertise disciplinaire de ses membres. Il s'agit d'un principe fondamental au fonctionnement et au rayonnement de toute institution universitaire. Leur expertise disciplinaire situe nos membres en tant qu'individus jouissant d'une crédibilité affirmée dans leur champ de connaissances, assise de leur autonomie professionnelle. Cette sphère d'exercice de leur travail doit être garantie et protégée au sein de l'université.

Par ailleurs, en ce qui concerne plus précisément les personnels enseignants, il importe que les gestionnaires et les directions s'assurent de respecter et de faire respecter les décisions et les orientations prises en collégialité par les facultés et les départements, dans la mesure où ces décisions et ces orientations sont harmonisées avec les politiques en place et les conventions collectives. Pour la Fédération et ses syndicats affiliés, il apparaît évident qu'il y a là un enjeu à considérer pour le personnel enseignant non professoral. Bien souvent, nos membres doivent faire face à un certain manque de considération de leur statut ainsi qu'à différents impacts liés à la précarité, qui caractérise, pour la majorité d'entre elles et eux, leur lien d'emploi contractuel.

La FREUQ-CSQ fait la recommandation suivante à la Commission :

**Recommandation 2**

S'assurer, dans ses travaux, que l'expertise disciplinaire du personnel enseignant non professoral et des professionnelles et professionnels de recherche est non seulement reconnue, mais surtout valorisée.

### 3.2.1 Liberté académique et précarité

En novembre dernier, à la suite des journées de délibérations et d'échange dans le cadre du Chantier sur l'université du futur, la FREUQ-CSQ rappelait l'importance de reconnaître l'ensemble des acteurs qui font de nos universités québécoises ce qu'elles sont aujourd'hui :

L'université du futur doit s'attaquer de front aux iniquités et aux disparités qui nuisent à la cohérence de même qu'au bon fonctionnement des universités québécoises et qui minent, ultimement, le potentiel de citoyennes et citoyens en quête de savoirs. [...] nous reconnaissons l'extraordinaire richesse qui émane de cette « pluralité d'universités du futur » dont est doté le Québec, mais nous souhaitons du même coup qu'elle exprime plus concrètement les valeurs de collaboration et de complémentarité qui existent en son sein (Beaucher, 2020).

Les consultations actuelles seraient incomplètes si les rapports parfois conflictuels entre la précarité et la liberté académique n'étaient pas mis en exergue. Pour la Fédération, il est primordial d'examiner les liens entre les iniquités et les disparités de traitements que subissent certaines et certains de ses membres dans le modèle actuel, et la question de la liberté académique. De manière bien particulière, on observe que les différentes situations de précarité affectent la liberté académique du personnel enseignant non professoral. Les impacts peuvent prendre différentes formes : autocensure, désistement « volontaire » face à des priorités d'emploi sur une ou des charges de cours, refus de postuler pour de nouvelles charges de cours, acceptation de comportements déplacés « pour ne pas déranger », etc.

Dans un avis déposé dans le cadre de ce même Chantier sur l'université du futur au printemps dernier, la CSQ soulignait l'importance de réfléchir aux enjeux de précarité d'une partie pourtant significative du personnel enseignant des universités québécoises. Une des préoccupations fondamentales se trouve précisément dans les conséquences de la précarité sur l'offre de formation et l'autonomie professionnelle.

Au-delà des politiques institutionnelles, du partage des meilleures pratiques et des fonds alloués aux équipements, ce sont les personnels qui assurent leur mise en œuvre que l'on doit veiller à soutenir en priorité. Une plus grande stabilité du corps enseignant favoriserait sûrement une offre de formation toujours plus poussée et réfléchie. Dans ce contexte de transformation, nous tenons aussi à rappeler que l'autonomie professionnelle des individus responsables de ces enseignements et de ces dispositifs d'encadrement doit être respectée (CSQ, 2020b : 17).

Pour la Fédération, il est urgent de se pencher sur la question de la précarité du personnel enseignant non professoral. Une consultation menée auprès de ses membres nous indique que 60 % d'entre elles et eux affirment vivre de la précarité en emploi. Ce taux atteint 70 % pour les chargées et chargés de cours. Par ailleurs, à peine un individu sondé sur deux dit recevoir une reconnaissance professionnelle et institutionnelle adéquate<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Consultation réalisée auprès des membres de la FREUQ-CSQ, du 5 octobre au 4 novembre 2020.

Les réflexions sur la liberté académique et la mise en place de moyens pour la protéger seront incomplètes si l'on n'y met pas au centre des considérations les modes d'organisation du travail qui prévalent actuellement dans les universités québécoises. Il apparaît fondamental de reconnaître que le modèle actuel produit des statuts d'emploi de seconde classe où l'autonomie professionnelle et la liberté académique sont régulièrement menacées, voire sacrifiées. Le coût de ces sacrifices ne peut être que néfaste pour le développement et le rayonnement des universités québécoises. Rappelons qu'en 1988, lors de la signature de la Magna Charta Universitatum, on soulignait l'importance de mettre en place « des moyens efficaces et [...] adaptés à la situation contemporaine [afin de] préserver la liberté de recherche et d'enseignement, les instruments propices à sa réalisation [devant] être fournis à l'ensemble des membres de la communauté universitaire » (1988 : 2). Pour la Fédération et ses syndicats affiliés, une analyse complète de la « situation contemporaine » de l'ensemble des personnels enseignants des universités québécoises doit nécessairement accompagner l'exercice actuel de consultation sur la liberté académique.

La FREUQ-CSQ fait la recommandation suivante à la Commission :

### **Recommandation 3**

Inscrire au centre de ses travaux l'enjeu de la précarité en emploi au sein des universités du Québec en accordant une attention particulière aux impacts des différents statuts d'emploi sur la liberté académique.

### **3.2.2 L'université en tant qu'employeur**

Comme tout employeur, l'université se doit d'offrir un environnement de travail sain, exempt de harcèlement et qui favorise la plus grande stabilité d'emploi possible. Elle doit également fournir les moyens et les outils nécessaires à ses personnels pour leur permettre d'accomplir leurs mandats, que ce soit en ressources matérielles, en ressources humaines ou encore au moyen de politiques et de règlements favorisant la meilleure cohabitation possible de tous les acteurs au sein de l'institution d'enseignement.

À cet égard, et plus spécifiquement en ce qui a trait à la liberté académique, la FREUQ-CSQ est d'avis que l'université a la responsabilité de former ses personnels ainsi que la communauté étudiante. Par personnels, nous entendons autant le personnel enseignant que le personnel-cadre, en passant par le personnel de soutien et le personnel professionnel. De fait, dans la mesure où la liberté académique est une valeur phare de l'expérience universitaire, il est primordial que tous adoptent un langage commun et développent une sensibilité quant à son importance. Cela est d'autant plus nécessaire qu'en cas de litige, plusieurs personnes de divers paliers et de différents statuts auront potentiellement un rôle à jouer dans le rapprochement des parties en cause, en plus d'avoir à déterminer les meilleures pratiques pour la suite des choses.

Cela dit, au-delà de la résolution de conflits, différentes structures dans l'organisation sont visées par les réflexions émanant de l'exercice actuel de consultation et, en ce sens, les responsabilités doivent être clairement définies, et ce, à tous les paliers de gestion. Souligner que l'université est un employeur signifie ainsi qu'elle doit voir à ce que ses gestionnaires, peu importe leur palier, accompagnent convenablement ses personnels dans les situations difficiles. Les événements récents ont démontré à toutes et tous que les solutions drastiques sont généralement les moins constructives et affectent grandement l'ensemble de la communauté universitaire, tant du côté des étudiantes et étudiants que de celui des personnels. En ce sens, nous ne pouvons que réitérer l'importance pour les universités de s'assurer que les gestionnaires sont formés face aux enjeux actuels et qu'elles sont sensibles à la question de la liberté académique et aux impacts collatéraux du modèle d'organisation actuel. Les gestionnaires de tous les paliers, des directions de programmes au conseil d'administration, doivent se voir adéquatement outillés non seulement pour apprendre à prévenir, à reconnaître et à gérer les différentes situations pouvant surgir autour de l'exercice de la liberté académique, mais également pour participer à la valorisation du principe même.

### **3.2.3 Liberté académique et principe de collégialité**

Pour la Fédération et ses affiliés, le principe de collégialité est partie prenante de l'identité professionnelle des personnels qu'ils représentent et fait partie, depuis toujours, de leurs revendications en tant que principe vital à défendre. Au sein d'une institution comme l'université, la collégialité sous-tend une prise en compte des opinions, des positions et des visions variées en fonction d'objectifs communs que sont la diffusion du savoir, le développement des individus et des sociétés, et l'avancement des connaissances. Or, l'atteinte – jamais finalisée – de ces objectifs requiert une reconnaissance de l'expertise des acteurs universitaires, tant en recherche qu'en enseignement. Le travail de chacune et chacun des membres des personnels des universités s'inscrit dans la complémentarité. Or, cette complémentarité ne peut pleinement se réaliser que si la liberté académique et la collégialité sont promues et protégées adéquatement dans les universités.

Cela étant dit, la grande majorité des partenaires du réseau de l'enseignement supérieur dénonce depuis plusieurs années la fragilisation de la liberté académique et les attaques récurrentes au principe de collégialité au sein des institutions québécoises. En 2018, le rapport collectif produit à la suite des États généraux de l'enseignement supérieur (EGES), auxquels participaient des organisations tant syndicales qu'étudiantes, statuait sur les pratiques de gestions des établissements d'enseignement supérieur du Québec et sur leurs impacts sur la collégialité et la liberté académique.

L'imposition des pratiques managériales issues de la nouvelle gestion publique a mis à mal les principes de collégialité et de liberté académique et a entraîné une judiciarisation des rapports entre les différents acteurs. Les pressions exercées pour inclure les membres externes dits « indépendants » ont eu aussi pour effet de modifier la composition des conseils d'administration réduisant par le fait même la prépondérance de la communauté collégiale ou universitaire au sein de ce lieu décisionnel. Les solutions à privilégier sont donc celles qui favorisent une plus grande collégialité, c'est-à-dire un partage équitable du pouvoir dans les instances, une gestion

participative au sein de tous les établissements ainsi que la représentation de tous les groupes de la communauté au sein des comités décisionnels ou consultatifs (EGES, 2018 : 7).

Pour la FREUQ-CSQ, il ne fait ainsi aucun doute que promouvoir la liberté académique doit s'arrimer avec la protection et la valorisation du principe de collégialité, qui doit être élevée en tant que principe inaliénable, puisque celle-ci est au cœur du fonctionnement même de l'université.

La FREUQ-CSQ fait la recommandation suivante à la Commission :

#### **Recommandation 4**

Veiller à valoriser le principe de collégialité qui se trouve au cœur de l'université québécoise dans l'ensemble de ses recommandations élaborées à la suite du présent exercice de consultation.

### **3.3 Constats sur les dispositions actuelles de protection de la liberté académique (question 3)**

La FREUQ-CSQ est d'avis que les dispositions actuelles de protection de la liberté académique doivent être mieux établies et mieux structurées. Des mécanismes de résolution des litiges spécifiquement liés à l'enseignement doivent être développés afin de mieux soutenir les personnels concernés et de fournir un cadre de référence pour la communauté étudiante. La liberté d'enseigner est certes déjà inscrite au sein de plusieurs conventions collectives, dont celle du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS-CSQ)<sup>2</sup>. Or, l'écho des membres de ce syndicat affilié à la FREUQ-CSQ indique que ce n'est pas suffisant. En plus d'être une garantie enchâssée dans les conventions collectives, la réponse à l'enjeu autour de la liberté académique doit se voir conférer une place centrale au sein même de l'institution, et ce, pour diverses raisons.

D'emblée, on remarque que, malgré la présence de dispositions sur la liberté académique dans la convention collective, il semble persister une part d'appréhension quant à leur véritable utilité en cas de litiges. Une enquête menée en avril 2021 par le SCCCUS-CSQ auprès de ses membres a permis d'identifier différents enjeux clés pour les chargées et chargés de cours au sujet de la liberté académique. Plusieurs commentaires recueillis démontraient notamment une certaine crainte de la part des membres de ne pas être soutenus par l'employeur si une situation

---

<sup>2</sup> Voir les articles suivants : 7.01 La chargée ou le chargé de cours bénéficie de la liberté d'enseigner sans déférence à une doctrine prescrite tout en respectant la liberté d'opinion d'autrui; 7.02 La chargée ou le chargé de cours a le droit d'exercer ses libertés politiques et est libre d'exprimer ses opinions personnelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université. *Convention collective entre l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des chargées et de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS-CSQ) 2020-2025*, [En ligne], p. 17. [[usherbrooke.ca/srh/fileadmin/sites/srh/documents/Ressources\\_humaines/conventions/cc\\_scccus\\_20\\_01.pdf](http://usherbrooke.ca/srh/fileadmin/sites/srh/documents/Ressources_humaines/conventions/cc_scccus_20_01.pdf)].

problématique devait se présenter : « Évidemment la précarité qui est la nôtre peut donner à penser que nous pourrions être moins bien protégés en cas de problèmes ». À la question : « Avez-vous le sentiment qu'il y a des sujets ou des concepts pertinents à vos cours que vous ne pouvez pas ou plus traiter? », 23 % des 400 personnes répondantes ont opté pour l'affirmative.

Cette part d'appréhension doit être mise en lien avec le statut d'emploi des chargées et chargés de cours qui sont, dans leur grande majorité, précaires. Comme mentionné précédemment, les impacts de la précarité sur la liberté académique sont nombreux. Toutefois, ils se manifestent aussi de manière pernicieuse, de sorte que bien souvent les chargées et chargés de cours sentent devoir agir seuls pour en contourner les effets pervers. Elles et ils en payent le prix de manière individuelle, soit en modulant leur enseignement bien au-delà des exigences de respect et d'inclusion, soit en évitant des charges de cours où l'on identifie un potentiel de situations difficiles. Or, c'est l'ensemble de la communauté universitaire qui est perdante. Le travail des chargées et chargés de cours est indispensable à l'organisation de l'enseignement de l'université contemporaine. Pour la Fédération et ses syndicats affiliés, il est primordial que le personnel enseignant non professoral soit mieux soutenu par son institution d'attache, qui est également son employeur, comme il a été souligné précédemment.

Ce qui ressort des consultations auprès des membres de la Fédération est que les outils sont peu disponibles pour permettre de répondre adéquatement aux situations difficiles. Les interventions demeurent généralement au niveau du département et elles sont à géométrie variable. Dans certains cas, l'accompagnement y est fait de manière exemplaire. Mais d'autres membres témoignent aussi d'un sentiment d'abandon de la part des directions départementales ou des gestionnaires de l'université, qu'ils sentent plus soucieux des taux d'inscription et de rétention des étudiantes et étudiants que de l'environnement d'enseignement, qui peut souffrir d'un manque de cohésion autour de la question de la liberté académique. Pourtant, une majorité des membres du SCCCUS-CSQ ont indiqué, lorsque consultés, que désamorcer les situations s'avère souvent la voie la plus constructive. Toutefois, pour être en mesure de le faire, les personnels enseignants doivent avoir le soutien de leur institution, de leur département, ainsi que les ressources adéquates, qu'elles soient humaines, matérielles ou informationnelles.

La Fédération et ses syndicats sont d'avis qu'il n'est jamais constructif d'opposer la communauté étudiante et les personnels enseignants, tout particulièrement dans la réflexion qui nous anime sur la liberté académique. Les problèmes et les défis sont partagés. Toutes et tous ont le plus grand intérêt à ce que soit trouvée une avenue inclusive et commune dans la réponse aux enjeux soulevés par cette question. En aucun cas, liberté académique et dignité ne doivent être mises en opposition. À l'inverse, les deux principes sont liés l'un à l'autre et doivent chacun se voir conférer le plus grand respect. Dans cette logique, les institutions que sont les universités québécoises doivent soutenir leurs personnels et s'assurer qu'ils se sentent suffisamment outillés pour faire face à la pluralité des situations. Cet appui doit également se traduire par une approche constructive auprès de la communauté étudiante. Quoi qu'il en soit, la FREUQ-CSQ souhaite insister sur le fait que la judiciarisation des situations par le recours à des réponses punitives, qu'elles visent les étudiantes et étudiants ou les personnels

enseignants, ne doit être faite qu'en toute dernière étape. Chaque fois, ce type d'intervention génère des impacts négatifs sur l'ensemble de la communauté universitaire et sur sa cohésion.

### **3.4 Des ressources pour l'ensemble de la communauté universitaire (question 4)**

Mettre la cohésion de la communauté universitaire au premier plan de la réflexion sur la liberté académique suppose de favoriser une approche exhaustive et globale, qui implique chacune de ses composantes. Du point de vue de la Fédération et de ses syndicats affiliés, l'accessibilité à des ressources et à des outils est essentielle, tant pour les étudiantes et étudiants que pour les personnels enseignants et les gestionnaires de tous les paliers.

La FREUQ-CSQ fait la recommandation suivante à la Commission :

#### **Recommandation 5**

Recommander au ministère de l'Enseignement supérieur du Québec l'octroi d'une enveloppe budgétaire à chacune des institutions afin que celles-ci puissent, à la lumière des travaux de leur comité intercatégoriel, rendre accessibles des outils et des ressources humaines, matérielles et informationnelles pour fins de formation et d'accompagnement des étudiantes et étudiants, des personnels et des gestionnaires.

#### **3.4.1 Pour les étudiantes et étudiants**

D'emblée, établir des balises communes autour de la conversation sur la liberté académique dans les milieux semble une approche constructive. Sensibiliser les étudiantes et étudiants qui entrent à l'université nous apparaît comme un élément important, voire incontournable, et ce, en mettant en œuvre une diversité de formules. Que ce soit dans le cadre d'activités d'intégration ou des cours, il est important que les étudiantes et étudiants de première année soient introduits à la notion de liberté académique et à sa portée, à l'aube de leur formation universitaire, question de la soutenir et de la réaffirmer tout au long de ce parcours. À cet égard, l'université doit voir à mettre en place des ressources destinées à la communauté étudiante (guide de référence, ressources Internet, capsules explicatives) facilement accessibles sur l'étiquette de travail et d'interactions en classe. De la même manière, les ressources disponibles en cas de différends doivent aussi lui être présentées, et ce, dans une perspective de prévention et de résolution des litiges et des conflits. Le tout doit être élaboré en concertation avec les syndicats de personnels enseignants, professionnels et de soutien ainsi que les associations étudiantes, dans un objectif d'adhésion de l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire.

La FREUQ-CSQ fait la recommandation suivante à la Commission :

**Recommandation 6**

Recommander la mise sur pied d'une formation obligatoire pour les étudiantes et étudiants à leur entrée à l'université. Cette formation doit faire l'objet d'une approbation par un comité intercatégoriel propre à chacune des institutions.

**3.4.2 Pour les personnels enseignants**

Des ressources de différentes natures doivent également être accessibles pour les personnels enseignants. Toujours dans l'enquête du SCCCUS-CSQ portant sur la liberté d'enseignement, de nombreux commentaires ont démontré le besoin et l'intérêt pour des mécanismes d'accompagnement pouvant revêtir diverses formes, allant du guide d'accompagnement au recours à des ressources professionnelles, en passant par la formation. Un guide d'accompagnement cohérent avec des mesures ou une politique adoptées par l'institution nous apparaît comme un outil de référence de base. Toutefois, encore ici, ce type d'outil doit être élaboré dans un esprit de concertation avec les personnels enseignants et en impliquant nécessairement les syndicats. Ce faisant, l'adhésion des personnels n'en sera qu'améliorée, ce qui devrait être le souci premier des différentes directions de l'institution. En somme, il est primordial de rendre accessibles des ressources institutionnelles permettant aux personnels enseignants, tout comme aux personnels professionnels et de soutien, de désamorcer les situations difficiles en donnant des outils d'intervention en classe, puis, au besoin, de résolution de conflits.

La FREUQ-CSQ fait la recommandation suivante à la Commission :

**Recommandation 7**

Recommander la mise sur pied d'une formation obligatoire pour les personnels enseignants et professionnels de chacune des institutions, laquelle doit faire l'objet d'une approbation par un comité intercatégoriel propre à celles-ci. Cette formation doit être rémunérée. En ce qui concerne les personnels à contrat (précaires), le taux de rémunération doit être déterminé en concertation avec les représentantes et représentants syndicaux nationaux (norme nationale).

**3.4.3 Pour les gestionnaires de tous les paliers**

Pour la FREUQ-CSQ, il n'est pas suffisant de fournir des outils et de la formation pour les étudiantes et étudiants ainsi que pour les personnels enseignants. Comme mentionné précédemment, des formations doivent être également offertes aux gestionnaires de tous les

paliers, incluant les membres des conseils d'administration des établissements. Certes, les gestionnaires doivent être outillés pour pouvoir intervenir de façon constructive en cas de litiges, mais ils doivent aussi être sensibilisés à la complexité des situations afin de pouvoir soutenir adéquatement les personnels enseignants, ayant en tête l'impact de la pluralité des statuts (dont l'effet, entre autres, de la précarité sur la liberté académique). Il est également important que soient mises en exergue les obligations légales de l'employeur quant au respect des conventions collectives et de leurs articles qui traitent de liberté académique, d'autonomie professionnelle, etc. Pour la haute direction de l'université, ses conseils et ses services juridiques et de ressources humaines, une attention particulière devrait être portée sur les situations qui émergent dans d'autres institutions de même qu'à l'égard d'éventuelles décisions judiciaires portant sur la liberté académique, au sens très large, tout spécialement en lien avec la relation employeur-employés. Pour la Fédération et ses syndicats affiliés, force est de constater qu'il y a là un certain travail à faire et que le recours à un instrument institutionnel comme une politique interne évolutive apparaît être la voie la plus porteuse.

La FREUQ-CSQ fait la recommandation suivante à la Commission :

#### **Recommandation 8**

Recommander la mise sur pied d'une formation obligatoire pour les gestionnaires de tous les paliers (incluant les directions départementales et facultaires ainsi que les conseils d'administration) de chacune des institutions universitaires, laquelle doit faire l'objet d'une approbation par un comité intercatégoriel propre à celles-ci.

#### **3.4.4 Politique interne**

Les universités ont des obligations légales en matière de prévention de harcèlement. Ces obligations sont prescrites par la *Loi sur les normes du travail* et enchâssées dans les conventions collectives. Parallèlement, chacun des établissements doit avoir en place une politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement.

Bien que ces politiques incluent fréquemment des dispositions sur les conflits, la FREUQ-CSQ est d'avis que ce serait une erreur d'étendre leurs prérogatives aux enjeux soulevés autour de la notion de liberté académique. Il s'agit en soi d'enjeux ayant leurs configurations propres et dont les différends pouvant en émaner ne peuvent être interprétés comme de simples conflits entre deux parties. Divers éléments doivent plutôt être considérés, à commencer par l'expertise disciplinaire des personnels enseignants, ainsi que leurs responsabilités envers l'ensemble des étudiantes et étudiants composant le ou les groupes auxquels ils donnent leurs cours. Dans ce type de résolution de différends ou de litiges, les impacts sur les choix académiques et sur les approches pédagogiques doivent bénéficier d'une considération toute particulière.

En ce sens, la FREUQ-CSQ est d'avis que, pour ce type d'enjeux, il faut se distancier des politiques en matière de harcèlement et prévoir l'adoption, par les différents établissements, d'une politique interne sur la liberté académique. Afin qu'elle soit la plus constructive et la plus prégnante possible, cette politique interne doit inclure la mise en place d'une procédure claire et de mesures d'accompagnement qui sont publicisées et accessibles à toutes et tous. Il est particulièrement important que tout processus rattaché à cette politique soit facile d'accès, significatif et juste pour prendre en charge les plaintes et les conflits. Pour cette raison, il est primordial que sa rédaction soit faite par un comité intercatégoriel où sont représentés tant les personnels enseignants que la communauté étudiante et les gestionnaires de différents paliers.

La FREUQ-CSQ fait les recommandations suivantes à la Commission :

#### **Recommandation 9**

Recommander l'élaboration, en comité intercatégoriel, d'une politique interne à chacune des institutions à partir de balises clairement déterminées et applicables.

#### **Recommandation 10**

Recommander que le comité intercatégoriel regroupe, de façon paritaire, des représentantes et représentants du personnel professoral, des chargées et chargés de cours, des autres personnels enseignants non professoraux, des professionnelles et professionnels de recherche, du personnel professionnel et de soutien, des étudiantes et étudiants salariés, de la communauté étudiante, des directions de départements et de facultés et des autres gestionnaires.

### **3.4.5 Des balises claires**

Si l'orientation prise par la Commission est de demander l'adoption d'une politique interne sur la liberté académique par les institutions, il est important que des balises claires soient formulées. Bien que l'on reconnaisse ici l'importance et la valeur d'élaborer une politique qui soit ancrée dans son milieu, il apparaît aussi indispensable qu'un cadre de référence commun soit partagé par l'ensemble des universités québécoises.

À cet effet, il est fort probable que la voie la plus constructive soit celle d'adopter une loi-cadre sur les universités comme il est recommandé par plusieurs partenaires, dont la CSQ :

Nous pensons que l'adoption d'une loi-cadre sur les universités est la voie à suivre. Comme convenu lors de la tenue des États généraux de l'enseignement supérieur en 2018, nous soutenons l'idée que l'objectif de cette loi serait de définir les assises du contrat social entre les universités et la société québécoise, et le cadre de référence

entre les universités et l'État. Une future loi-cadre devrait être rassembleuse et inclure entre autres la mission de l'université québécoise ainsi que les principes fondamentaux et les moyens pour les mettre en œuvre. Finalement, nous fondons l'espoir que son élaboration résulterait d'un véritable exercice démocratique axé sur la collaboration et la concertation entre les membres de la communauté universitaire, les citoyennes et citoyens, et le gouvernement (CSQ, 2020b : 6).

Pour la Fédération, il faut voir cette loi-cadre comme étant une avenue offrant trois avantages marqués : premièrement, il s'agirait d'un espace où mettre en lumière l'importance de la liberté académique et de sa protection, pour les membres de la communauté universitaire, mais aussi pour le bien commun; deuxièmement, elle permettrait l'établissement de balises claires et reconnues sur ce qu'est la liberté académique; et troisièmement, en cas de litige important où le conflit, probablement entre un employeur et une employée ou un employé syndiqué, se retrouverait devant le tribunal, une loi-cadre pourrait conférer des orientations pertinentes à la réflexion du juge ou de l'arbitre, en permettant par exemple de se baser sur autre chose que le devoir de loyauté, argument légal surutilisé s'il en est un, et qui est de plus en plus galvaudé.

La FREUQ-CSQ fait les recommandations suivantes à la Commission :

#### **Recommandation 11**

Recommander au gouvernement du Québec l'adoption d'une loi-cadre sur les universités, dont l'objectif serait de définir les assises du contrat social entre les universités et la société québécoise, et le cadre de référence entre les universités et l'État.

#### **Recommandation 12**

Recommander au gouvernement du Québec que cette loi-cadre soit rassembleuse et qu'elle inclue entre autres la mission de l'université québécoise ainsi que les principes fondamentaux et les moyens pour les mettre en œuvre, et que son élaboration résulte d'un véritable exercice démocratique axé sur la collaboration et la concertation entre les membres de la communauté universitaire, les citoyennes et citoyens, et le gouvernement.

### **Conclusion**

Pour la FREUQ-CSQ, le présent exercice de réflexion et de consultation sur la liberté académique dans le milieu universitaire doit, avant tout, partir du principe de reconnaissance : reconnaissance de la portée de la liberté académique sur l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire; reconnaissance de l'expertise disciplinaire du personnel

enseignant non professoral et des professionnelles et professionnels de recherche; reconnaissance des impacts des différents statuts sur la liberté académique et, plus particulièrement, des conséquences de la précarité.

Au-delà de cette reconnaissance, trois avenues précises se dessinent pour la Fédération et ses syndicats affiliés. D'emblée, il est essentiel que la liberté académique soit mieux ancrée dans les conventions collectives et, lorsqu'elle est déjà présente, que son principe soit réellement appliqué et respecté par les gestionnaires de tous les paliers. De plus, la liberté académique doit être davantage soutenue et valorisée au sein des universités du Québec. Le moyen le plus efficace nous apparaît être celui de l'élaboration, en comité intercatégoriel, d'une politique interne à chacune des institutions. L'exemple des politiques adoptées dans le cadre de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* s'avère à ce titre particulièrement inspirant pour la Fédération. Ainsi, afin qu'une politique interne sur la liberté académique soit prégnante et significative, elle doit être accompagnée de formations et d'outils accessibles à l'ensemble de la communauté universitaire et adaptés selon le statut des personnes qui la composent (étudiantes et étudiants, personnels, gestionnaires). Enfin, bien qu'il apparaisse fondamental pour la FREUQ-CSQ que toute politique interne soit élaborée de façon autonome « par et pour » les membres de chacun des milieux, certaines balises doivent être clairement déterminées.

L'objectif de l'ensemble de ces propositions, du point de vue de la Fédération et de ses syndicats affiliés, est de se distancier de deux logiques qui lui semblent contre-productives, voire dommageables pour la communauté universitaire : la logique punitive et la logique clientéliste. En tant que communauté, nous avons aujourd'hui l'occasion de réfléchir à une application inclusive et émancipatrice du principe de la liberté académique. La visée de ce principe devrait être celle d'une plus grande cohésion entre les différents membres de la communauté universitaire plutôt que celle de réification de camps et des oppositions trop souvent présentées, à tort, comme irréconciliables. Les différends et les conflits peuvent être des manifestations saines de cette cohésion plutôt que des symptômes de dysfonctionnements. Or, pour cela, des ressources sont nécessaires. Des outils doivent être rendus accessibles, et un terrain d'entente doit être clairement énoncé et respecté.

### Liste des recommandations

La Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec (FREUQ-CSQ) fait les recommandations suivantes à la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire :

1. Adopter une définition large, inclusive et à visée émancipatrice de la liberté académique englobant l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire du Québec.
2. S'assurer, dans ses travaux, que l'expertise disciplinaire du personnel enseignant non professoral et des professionnelles et professionnels de recherche est non seulement reconnue, mais surtout valorisée.
3. Inscrire au centre de ses travaux l'enjeu de la précarité en emploi au sein des universités du Québec en accordant une attention particulière aux impacts des différents statuts d'emploi sur la liberté académique.
4. Veiller à valoriser le principe de collégialité qui se trouve au cœur de l'université québécoise dans l'ensemble de ses recommandations élaborées à la suite du présent exercice de consultation.
5. Recommander au ministère de l'Enseignement supérieur du Québec l'octroi d'une enveloppe budgétaire à chacune des institutions afin que celles-ci puissent, à la lumière des travaux de leur comité intercatégoriel, rendre accessibles des outils et des ressources humaines, matérielles et informationnelles pour fins de formation et d'accompagnement des étudiantes et étudiants, des personnels et des gestionnaires.
6. Recommander la mise sur pied d'une formation obligatoire pour les étudiantes et étudiants à leur entrée à l'université. Cette formation doit faire l'objet d'une approbation par un comité intercatégoriel propre à chacune des institutions.
7. Recommander la mise sur pied d'une formation obligatoire pour les personnels enseignants et professionnels de chacune des institutions, laquelle doit faire l'objet d'une approbation par un comité intercatégoriel propre à celles-ci. Cette formation doit être rémunérée. En ce qui concerne les personnels à contrat (précaires), un taux de rémunération doit être déterminé en concertation avec les représentantes et représentants syndicaux nationaux (norme nationale).
8. Recommander la mise sur pied d'une formation obligatoire pour les gestionnaires de tous les paliers (incluant les directions départementales et facultaires ainsi que les conseils d'administration) de chacune des institutions universitaires, laquelle doit faire l'objet d'une approbation par un comité intercatégoriel propre à celles-ci.

9. Recommander l'élaboration, en comité intercatégoriel, d'une politique interne à chacune des institutions à partir de balises clairement déterminées et applicables.
10. Recommander que le comité intercatégoriel regroupe, de façon paritaire, des représentantes et représentants du personnel professoral, des chargées et chargés de cours, des autres personnels enseignants non professoraux, des professionnelles et professionnels de recherche, du personnel professionnel et de soutien, des étudiantes et étudiants salariés, de la communauté étudiante, des directions de départements et de facultés, et des autres gestionnaires.
11. Recommander au gouvernement du Québec l'adoption d'une loi-cadre sur les universités, dont l'objectif serait de définir les assises du contrat social entre les universités et la société québécoise, et le cadre de référence entre les universités et l'État.
12. Recommander au gouvernement du Québec que cette loi-cadre soit rassembleuse et qu'elle inclue entre autres la mission de l'université québécoise ainsi que les principes fondamentaux et les moyens pour les mettre en œuvre, et que son élaboration résulte d'un véritable exercice démocratique axé sur la collaboration et la concertation entre les membres de la communauté universitaire, les citoyennes et citoyens, et le gouvernement.

## Bibliographie

- BEAUCHER, Vincent (2020). « Université du futur : Une réflexion collective fructueuse », *Le Journal de Montréal*, [En ligne] (11 novembre). [journaldemontreal.com/2020/11/11/universite-du-futur--une-reflexion-collective-fructueuse].
- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2020a). *Université québécoise du futur*, 11 p., A2021-CG-028. [Document déposé au conseil général des 9, 10 et 11 décembre 2020].
- CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2020b). *L'université québécoise du futur*, Avis présenté au Scientifique en chef du Québec dans le cadre des consultations sur l'Université québécoise du futur (octobre), 25 p., D13497.
- ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2018). *Pour des solutions concrètes en enseignement supérieur!*: Rapport du collectif, [En ligne], p. 7. [eges.quebec/wp-content/uploads/2018/06/Rapport-du-collectif\_EGES-5-mai-2018\_final.pdf].
- Magna Charta Universitatum* (1988). [En ligne], Bologne (18 septembre). [magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/french].
- UNESCO (1997). *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur*, adoptée par la Conférence générale à sa 29<sup>e</sup> session, Paris, [En ligne] (11 novembre). [portal.unesco.org/fr/ev.php-URL\_ID=13144&URL\_DO=DO\_TOPIC&URL\_SECTION=201.html].

