

## Procédures en matière de censure

### Préambule

Lorsque l'administration d'une université ou d'un collège (y compris les instances supérieures) agit de manière à menacer la liberté universitaire et la permanence, mine la direction collégiale, ne tient pas compte des contrats de travail négociés, refuse de négocier de bonne foi ou prend des mesures contraires aux intérêts du corps universitaire ou compromettant la qualité et l'intégrité de l'enseignement postsecondaire, l'ACPPU fera tout en son pouvoir pour corriger la situation.

L'ACPPU enquêtera sur les allégations portées à son attention, consultera l'association locale membre et tentera de négocier un règlement avec l'administration de l'établissement d'enseignement. En cas d'échec, l'ACPPU dispose de plusieurs moyens d'action, notamment, encourager l'association locale à défendre l'affaire au moyen des procédures de règlement de grief et de l'arbitrage, solliciter une rencontre avec les cadres supérieurs de l'établissement, charger un comité de mener une enquête officielle, rendre l'affaire publique, diffuser un avertissement en matière de négociation, demander un redressement auprès des conseils des relations de travail ou autres organismes légaux, exercer des pressions auprès des gouvernements pour une intervention législative et imposer la censure.

La censure est une sanction très importante dont il faut user avec précaution. La censure signifie qu'il faut demander aux membres de l'ACPPU :

- de refuser une nomination dans un établissement frappé de la censure;
- de refuser les invitations à prononcer une conférence ou à participer à des congrès universitaires qui s'y tiennent;
- de refuser tout honneur ou distinction qui peuvent leur être offerts.

La censure signifie également que l'ACPPU :

- refusera d'accepter d'annoncer dans le Bulletin ou sur son site Web les offres d'emploi de l'établissement sous le coup de la censure;
- rendra largement public le différend dans les médias, dans le Bulletin et dans d'autres publications;
- signalera la censure aux associations d'universitaires d'autres pays, leur demandera de publier un compte rendu du différend dans leurs bulletins et de demander à leurs membres de respecter la censure;
- communiquera la motion de censure aux associations étudiantes du secteur postsecondaire, au Congrès du travail du Canada et à d'autres groupes pertinents;
- invitera les associations disciplinaires universitaires à refuser d'annoncer les événements qui auront lieu aux établissements censurés ou d'y tenir des activités.

L'efficacité de la censure repose sur son application judicieuse. Dans le cas de bien des sanctions, un usage trop fréquent ou sans distinction en diminue ou peut en détruire l'efficacité. De plus, la censure est une sanction dont l'efficacité est plus certaine dans certaines situations que dans d'autres. La censure étant un des nombreux moyens pour tenter de régler un problème, il faudrait y recourir seulement lorsqu'elle est justifiée et jugée efficace contre l'établissement contrevenant. Il faudrait prendre d'autres mesures si la censure est justifiée mais inefficace.

**1**

Selon ses Règlements, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université a pour objectif « de défendre les intérêts du personnel universitaire, y compris des professeurs, des bibliothécaires et des chercheurs, de promouvoir les normes de leur profession et de chercher à améliorer la qualité de l'enseignement postsecondaire au Canada ». À ces objectifs sont intimement liés la protection de la liberté universitaire et de la permanence, la participation efficace du corps universitaire à la direction et le respect des contrats de travail négociés avec les associations de personnel académiques et du processus de négociation.

**2**

Qu'ils soient ou non membres de l'ACPPU, une association de personnel académiques ou un membre du corps universitaire qui estime que l'administration de son établissement a enfreint l'un des objectifs susmentionnés peut porter l'affaire à l'attention de l'Association qui rassemble alors les renseignements et preuves nécessaires pour déterminer le bien-fondé de la préoccupation. Si elle semble motivée, l'Association examine le cas et propose des moyens de tenter de résoudre le différend. À ce stade, le travail de l'Association s'accomplit discrètement et avec le moins de publicité possible.

**3**

Selon la nature de la situation, l'Association peut soumettre l'affaire au Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi, au Comité de la négociation collective et des avantages économiques ou à d'autres de ses comités qui pourraient être compétents pour contribuer à l'enquête ou au règlement de l'affaire ou aux deux. Dans ses efforts pour enquêter sur l'affaire et pour aboutir à un règlement, l'Association peut mettre sur pied un comité d'enquête ou autre et peut organiser une ou plusieurs rencontres à l'établissement visé.

L'ACPPU tente d'obtenir le redressement des torts constatés et l'adoption de politiques et de procédures propres à empêcher que de pareilles situations se reproduisent ou continuent d'exister.

**4**

S'il appert que l'administration de l'établissement d'enseignement ne tient pas compte des préoccupations de l'ACPPU ou qu'elle ne prend pas les dispositions nécessaires pour s'occuper de la question et la régler efficacement dans un laps de temps raisonnable, le Comité de direction de l'ACPPU peut recommander au Conseil de l'ACPPU que l'administration de l'établissement soit frappée de censure.

Bien que cela puisse paraître utile à première vue, il n'y a guère d'intérêt à tenter de définir a priori le «laps de temps raisonnable». Dans le calcul du temps nécessaire pour résoudre des difficultés ou corriger des abus, il faut tenir compte en effet d'un grand nombre de facteurs, notamment la gravité de la situation, les structures du pouvoir universitaire et le nombre de personnes en cause.

**5**

Dans tous les cas, l'affaire doit être discutée avec l'association locale et l'ACPPU doit tenir compte de son opinion avant de prendre quelque mesure que ce soit.

## 6

Toutes les recommandations de censure sont présentées au Conseil accompagnées d'un dossier volumineux et soigneusement constitué et il est alloué amplement de temps pour sa discussion.

Ce soin est nécessaire, parce que l'imposition de la censure est une mesure qui a des conséquences importantes pour la collectivité universitaire. Elle signifie que l'ACPPU, après une enquête et une consultation exhaustives, a conclu qu'un geste particulier ou une série de gestes posés par l'administration ont violé un ou plusieurs des principes fondamentaux concernant la liberté universitaire et la permanence, la direction universitaire, le respect des contrats de travail négociés ou d'autres questions que l'ACPPU a formulés dans ses directives et ses énoncés de principes et qu'elle estime indispensables au bon fonctionnement d'un établissement d'enseignement. Elle signifie aussi que l'administration en cause a repoussé toutes les suggestions raisonnables formulées par l'ACPPU pour assurer le règlement du conflit. C'est, en outre, un avis donné à tous les membres organisationnels et individuels de l'ACPPU selon lequel ils doivent se renseigner sur les questions en cause dans leurs transactions avec une université frappée de la censure et coopérer aux efforts faits par l'ACPPU pour en arriver à un règlement. En particulier, on demande au personnel académique de refuser une nomination à un établissement frappé de la censure, de refuser des invitations à parler ou à participer à des conférences universitaires qui s'y tiennent et de refuser tout honneur ou distinction qui peuvent leur être offerts. On demande aux personnel académique de l'établissement dont l'administration est frappée de la censure d'appuyer et de seconder l'effort ainsi exercé pour convaincre leur administration de la gravité des questions en cause et de la nécessité d'un règlement.

## 7

Le Conseil impose la censure comme suit: S'il est persuadé que la censure est justifiée, le Conseil adopte une motion notifiant l'administration concernée que, sauf règlement du conflit, il imposera la censure à sa prochaine réunion. L'ACPPU fait de la publicité autour de cette mesure au sein de la collectivité universitaire canadienne. L'Association fait de nouveaux efforts afin de régler le conflit et fait rapport au Conseil. Se fondant sur le rapport, le Conseil peut décider d'imposer la censure qui demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit convaincu que le conflit a été réglé avec satisfaction.

## 8

Le vote de censure fait l'objet d'une vaste publicité. Le *Bulletin* de l'ACPPU publie un exposé complet des faits et des motifs de la censure. On envoie à toutes les associations locales des renseignements et une demande les priant de signaler l'affaire à leurs membres. Des informations concernant la censure sont aussi communiquées à la presse nationale, aux médias locaux appropriés et aux associations disciplinaires concernées. La censure est aussi signalée aux associations d'universitaires d'autres pays auxquelles on demande de publier un exposé du conflit dans leur bulletin et d'inviter leurs membres à respecter la censure..

## 9

L'ACPPU ne publie pas d'annonces de postes vacants à un établissement sous le coup de la censure dans le *Bulletin* ou sur son site Web et signale la censure dans chaque numéro. L'ACPPU encourage les associations disciplinaires à refuser de même toute annonce.

## 10

Le président fait rapport sur la censure à chaque réunion du Conseil. Le rapport paraît dans le *Bulletin* de l'ACPPU accompagné d'un exposé du conflit.

**11**

Il est demandé à l'association du personnel académique de l'établissement concerné de nommer un représentant chargé de faire fonction d'agent de liaison avec l'ACPPU et l'association provinciale concernée.

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU, mai 1970; révisé, mai 1975, mai 1984.  
Modifications de forme, mars 1998; révisé par le Conseil de l'ACPPU,  
novembre 2002. Modifications de forme, février 2008.**