

# Politiques de respect en milieu de travail

Document de travail  
Novembre 2017

Dans un discours prononcé devant la conférence des recteurs d'université en 1995, le recteur de l'Université York de l'époque, Harry Arthurs, avait exprimé les propos ci-après au sujet de la liberté académique :

*La liberté académique est une valeur fondamentale, voire l'unique valeur fondamentale de la vie universitaire. Tout ce qui peut y faire entrave doit être justifié au regard de valeurs prioritaires ou supérieures. Il n'y en a guère d'autres qui me viennent à l'esprit, si ce n'est la protection de la vie humaine: mais certainement pas la solidarité institutionnelle ni la réputation de l'établissement<sup>1</sup>.*

La politique de l'ACPPU<sup>2</sup> sur le sujet conforte nettement la position d'Harry Arthurs. La liberté d'enseignement, la liberté d'effectuer des recherches, la liberté de critiquer l'établissement, la liberté d'exercer ses droits constitutionnels sans craindre la censure ni les représailles de l'établissement, ainsi que la liberté de participer à la gouvernance collégiale, constituent l'essence même de la liberté académique et sont les principes fondamentaux de la vie universitaire. Toutes les autres affaires et activités poursuivies par l'établissement doivent l'être conformément à cette interprétation de la liberté académique.

Si l'ACPPU peut se réjouir que sa position bénéficie de l'appui massif de ses membres, il n'en demeure pas moins, malheureusement, que bon nombre de recteurs d'université ne partagent pas, quelque vingt ans après la déclaration retentissante d'Harry Arthurs, son point de vue sur la liberté académique. En effet, en 2011, à l'occasion du centenaire de l'Association des universités et collèges du Canada (dorénavant appelée Universités Canada), les recteurs d'université ont adopté une nouvelle déclaration, tronquée, sur la liberté académique<sup>3</sup>. Désormais, selon Universités Canada, l'exercice de la liberté académique doit être encadré en

fonction des priorités et des sensibilités institutionnelles. Il en est fini des droits relatifs à l'expression d'opinions hors des enceintes universitaires ou de la liberté d'expression – ces éléments clés de la liberté académique depuis longtemps reconnus dans la politique de l'ACPPU. Pas un mot non plus n'est dit sur le droit des membres du personnel académique de critiquer leur établissement, son administration et ses politiques et procédures. L'ACPPU a dénoncé haut et fort cette atteinte à la liberté académique comme étant « une tentative pour infirmer cent ans de progrès dans l'interprétation de la liberté académique<sup>4</sup> ».

Les répercussions des tentatives sans cesse répétées des autorités administratives de mettre en péril la liberté académique continuent de se faire sentir sur l'ensemble du processus d'élaboration des politiques du secteur postsecondaire. On peut citer par exemple la nouvelle menace que les *politiques de respect en milieu de travail* initiées par les employeurs font peser sur la liberté académique. Bien souvent intégrés dans des documents cherchant à répondre aux obligations des politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement dictées par la loi, les nouveaux règlements mis en place vont généralement bien au-delà de ce qu'exige la loi : non seulement interdisent-ils le harcèlement et la discrimination, mais ils exigent aussi de tous les membres de la communauté universitaire qu'il agissent conformément à des notions mal définies de respect, de rectitude et de souci de la dignité d'autrui. De telles politiques imposent l'établissement d'un cadre de réglementation assorti de procédures de règlement des plaintes, d'enquête et de suivi disciplinaire pour faire appliquer l'obligation d'avoir un comportement respectueux.

1. H. W. Arthurs. « Academic Freedom: When and Where? », Fondation Crowe, 1995, [[http://www.crowefoundation.ca/documents/Academic-Freedom-When-and-Where\\_Arthurs-AUCC-Conference-October-5-1995.pdf](http://www.crowefoundation.ca/documents/Academic-Freedom-When-and-Where_Arthurs-AUCC-Conference-October-5-1995.pdf)].

2. « Énoncé de principes sur la liberté académique », ACPPU, 2011, [<https://www.caut.ca/fr/au-sujet/politiques-generales-de-l-acppu/lists/politiques-generales-de-l-acppu/énoncé-de-principes-de-l-acppu-sur-la-liberté-académique>].

3. « Déclaration sur la liberté académique », Universités Canada, 2011, [<https://www.univcan.ca/media-room/media-releases/statement-on-academic-freedom/>].

4. Wayne D. Peters et James L. Turk. « Open letter to the Association of Universities and Colleges of Canada, » *Report of the Ad Hoc Investigatory Committee Into the Enbridge Centre for Corporate Sustainability At the University of Calgary*, Annexe D, ACPPU, 2017, [[https://www.caut.ca/sites/default/files/caut-ahic-report-calgary-enbridge-centre-for-corporate-sustainability\\_2017-10.pdf](https://www.caut.ca/sites/default/files/caut-ahic-report-calgary-enbridge-centre-for-corporate-sustainability_2017-10.pdf)], p.74-77.

En apparence, ces politiques peuvent sembler anodines. Après tout, personne ne remet en cause l'instauration d'un dialogue et d'un débat civils comme objectif à atteindre. Dans les interactions quotidiennes, il n'est pas rare d'entendre des collègues souhaiter davantage de courtoisie. Mais passer de l'exhortation à la réglementation met en péril les valeurs fondamentales que sont la liberté académique et la liberté d'expression. Lorsqu'on en vient à codifier de telles aspirations dans un cadre disciplinaire, on finit par faire de la prévention des manquements, aussi vaguement définis soient-ils et aussi subjectivement soient-ils vécus, un principe directeur de la vie universitaire qui s'exerce au détriment de la liberté académique. Les politiques de respect en milieu de travail portent atteinte à la liberté académique en donnant à entendre que l'exercice de celle-ci passe par la civilité et que la civilité est la valeur qui prime. Bien contraire, la liberté académique dans l'enseignement, la recherche, la gouvernance collégiale et l'expression hors des enceintes universitaires ne peut s'épanouir que dans un espace favorisant l'expression sans aucune entrave.

En règle générale, les politiques de respect en milieu de travail combinent l'obligation de respect ou de civilité avec des clauses anti-harcèlement de sorte à produire, au final, des règles d'action globales contre le harcèlement qui visent un très large éventail de propos et de comportements, allant de l'impolitesse au harcèlement sexuel. Ce qui était considéré encore tout récemment comme des questions de conduite est maintenant amalgamé à des actes et des comportements interdits par la loi. Il en résulte que l'obligation d'assurer la civilité et le respect est confondue avec les exigences légales en fait de harcèlement, de discrimination et de violence au travail. Ainsi un manque de civilité est-il implicitement assimilé à une violation de la loi.

Les normes de respect et de civilité définies dans ces politiques sont trop souvent purement subjectives.

Il existe une présomption selon laquelle les « personnes raisonnables » sont censées comprendre et accepter ce que sont des comportements ou des propos irrespectueux. Cependant, comme la plupart des gens le savent, les débats et les échanges ne sont pas exempts de malentendus, car la façon dont une personne définit un manque de civilité peut très bien différer de celle d'une

autre personne. Pour certains, un manque de civilité peut être associé au fait d'élever la voix, alors que, pour d'autres, parler sur ce même ton sert à renforcer un engagement. Faute de critère de gravité du préjudice, la seule exigence posée est qu'un plaignant se sente insulté ou mal à l'aise.

Il est facile de voir comment ces politiques peuvent servir à attaquer des idées impopulaires ou indésirables. Comme s'en sont rendu compte les étudiants et les membres du corps professoral à l'Université Brock, réclamer des changements dans une politique de l'établissement et remettre publiquement en question cette politique peut entraîner des accusations de harcèlement et des menaces de sanctions disciplinaires graves<sup>5</sup>. À l'Université de Capilano, l'administration a suscité le mécontentement généralisé des étudiants et des professeurs en voulant réduire le nombre de cours offerts. Se joignant au lot, le professeur George Rammell a démontré son opposition en façonnant une sculpture satirique à l'effigie de la rectrice de l'université de l'époque, Kris Bulcroft, baptisée *Blathering on in Krisendom*. Le professeur Rammell avait également produit une vidéo d'accompagnement pour expliquer les coupes. Le président du conseil d'administration avait ordonné de saisir et de détruire la sculpture en vertu des politiques de l'université relatives au harcèlement et au respect en milieu de travail<sup>6</sup>, sous prétexte que l'objet constituait une forme de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de la rectrice. L'enquête menée par l'ACPPU à ce sujet a conclu que la liberté académique du professeur Rammell avait été violée et a recommandé entre autres que ce dernier soit indemnisé et reçoive des excuses publiques<sup>7</sup>.

5. John A. Baker, Mark Gabbert, et Penni Stewart, *Report of the Ad Hoc Investigatory Committee To Examine the Situations of Drs. Isla, Van Ingen & Corman, & Messrs. Wood & Fowler at Brock University*, ACPPU, 2015, [https://www.caut.ca/docs/default-source/reports/caut-ahic-report---brock-isa-van-ingen-corman-wood-fowler-(2015-11).pdf?sfvrsn=4], (25 juillet 2016).

6. Jason Brown et Terri Van Steinburg, *Report of the Ad Hoc Investigatory Committee on the Seizure and Dismantling of « Blathering on in Krisendom » a Satirical Sculpture by George Rammell, Department of Studio Art, Capilano University*, ACPPU, 2015, [https://www.caut.ca/docs/default-source/reports/caut-ahic-report-capilano-rammell-sculpture-studio-art-(2015-06).pdf?sfvrsn=2].

7. Ibid., p. 13.

Le cas de Steven Salaita est un autre exemple récent de ce genre. Au printemps de 2013, le professeur Salaita, spécialiste en études indiennes, a accepté un poste titularisé à l'Université de l'Illinois à Urbana-Champaign (UIUC) après avoir démissionné de son poste permanent à Virginia Tech. Puis, au moment il s'apprêtait à déménager dans l'Illinois, l'armée israélienne a lancé une incursion dans la bande de Gaza. Défenseur des droits des Palestiniens, Steven Salaita a mis en ligne une série de commentaires dénonçant sévèrement les actions d'Israël dans des termes jugés profondément blessants par de nombreux partisans de l'État hébreu. Face à la vague d'indignations suscitées par ces critiques, l'Université de l'Illinois a pris l'initiative sans précédent d'annuler la nomination de M. Salaita<sup>8</sup> en faisant valoir comme justification que bon nombre des futurs étudiants de celui-ci seraient offensés par de tels propos et que l'UIUC se devait d'être une « communauté universitaire qui accorde autant de valeur à la civilité qu'à l'érudition »<sup>9</sup>. Dans la controverse qui a suivi, l'American Association of University Professors a dénoncé la mesure prise par l'Université, la qualifiant d'atteinte à la liberté académique de M. Salaita<sup>10</sup>. L'action que ce dernier a intentée pour violation de ses droits garantis par le premier amendement a franchi l'étape de l'enquête préliminaire<sup>11</sup>, et la chancelière de l'Université a remis sa démission<sup>12</sup>. L'affaire s'est finalement réglée hors cours et M. Salaita a été indemnisé pour avoir été licencié

injustement<sup>13</sup>. Même s'il a été disculpé, sa carrière a été sérieusement perturbée.

L'affaire Salaita fait ressortir l'incidence insidieuse que peuvent avoir les politiques de respect en milieu de travail. S'abritant derrière le principe de civilité pour justifier la nécessité de protéger les étudiants contre la détresse issue des positions fermes exprimées par M. Salaita, l'Université a commis une violation flagrante de la liberté académique du professeur. L'hypothèse retenue était que, dans la mesure où la **teneur** de ses propos et la **façon** dont il les avait tenus étaient troublants pour certains, il n'avait plus droit à la protection de sa liberté académique. Certes, M. Salaita avait usé d'un langage ferme et provocateur pour exprimer son indignation devant l'incursion israélienne dans la bande de Gaza. Il avait bien sûr le droit constitutionnel d'user de ce langage, ce droit qui est inscrit dans la définition de la liberté académique. Son ton et son langage empreints d'indignation constituaient un aspect du problème aussi important que la teneur de ses protestations, et lorsque la civilité est un impératif, les objections soulevées contre le ton employé peuvent bien trop facilement masquer des tentatives inacceptables de réprimer la teneur du discours. Par ailleurs, comme certains commentateurs l'ont fait remarquer, censurer l'indignation c'est donner à entendre qu'il n'y a pas matière à s'indigner. En dernier lieu, on peut soutenir que le côté affectif de la position prise par une personne sur une question donnée est une composante de sa teneur<sup>14</sup>. Et il est certainement aussi important pour les étudiants de savoir qu'un professeur juge profondément répugnante leur position sur une question particulière que d'être conforté dans leur opinion.

- 
8. Pour en savoir plus sur le congédiement de Salaita, voir *Academic Freedom and Tenure: The University of Illinois at Urbana-Champaign*, AAUP, avril 2014, [https://www.aaup.org/report/UIUC], (29 décembre 2016). Ci-après *Rapport UIUC*. Vous trouverez une chronologie utile des événements dans : Henry Reichman, Joan Wallach Scott et Hans-Joerg Tiede, *Report on the Investigation into the Matter of Steven Salaita*, appendice A, bureau du Sénat, Université de l'Illinois à Urbana-Champaign, 2015, [http://www.senate.illinois.edu/af1501.pdf], (30 décembre 2016). Ci-après *Rapport CAFT*.
9. Christopher G. Kennedy, « An atmosphere for learning, » *Rapport CAFT*, document 9, 2014, [http://www.senate.illinois.edu/af1501.pdf], pp.64-66, (accessed 30 December 2016).
10. *Rapport UIUC*, p. 19.
11. Salaita c. Kennedy et al., No. 1:2015cv00924 – Document 59 (N.D. Ill. 2015), pp. 22-30.
12. Scott Jaschick, « Illinois Chancellor Quits, » *Inside Higher Ed*, 2015, [https://www.insidehighered.com/news/2015/08/07/chancellor-u-illinois-urbana-champaign-resigns], (29 décembre 2016).

- 
13. « Settlement Reached in Professor Fired for « Uncivil » Tweets », Center for Constitutional Rights, 2015, [https://ccrjustice.org/home/press-center/press-releases/settlement-reached-case-professor-fired-uncivil-tweets], (29 décembre 2016).
14. Michael Meranze, « The Order of Civility, » *Remaking the University*, 2014, [http://utotherescue.blogspot.ca/2014/09/the-order-of-civility.html], (accessed 23 September 2014). En ce qui a trait au ton, voir le *Rapport CAFT*, appendice B, p.36, qui en discute sous la forme d'une critique générale des normes de courtoisie qui limitent la liberté d'expression dans le milieu universitaire, faisant référence à l'impossibilité de distinguer entre les aspects « cognitifs » et « émotifs » d'un discours. Voir aussi Salaita c. Kennedy et al., No. 1:2015cv00924 – Document 59 (N.D. Ill. 2015), p. 26-7.

L'affaire Salaita vient nous rappeler que l'université, qu'elle soit théoriquement assujettie ou non à la Charte des droits, doit toujours se considérer comme régie par les valeurs de la Charte<sup>15</sup>. Aussi doit-elle se donner comme priorité absolue de demeurer une tribune de la libre expression où la censure est une mesure de dernier recours prise dans le seul cas où il y a violation de la loi. On ne saurait admettre que l'université adopte des politiques disciplinaires qui protègent les membres de sa communauté contre le risque d'être exposés à des propos ou des discours qu'ils trouvent tout simplement troublants. Tout compte fait, si la liberté académique ne protège pas l'expression que certains peuvent trouver offensante, alors elle ne protège rien du tout; car l'essence même du travail d'universitaire est justement de remettre en question les idées reçues dans tous les domaines et d'entraîner les étudiants, les collègues et le grand public dans une réflexion critique, même lorsqu'une telle critique soulève l'indignation.

Il est ironique que, parfois, les autorités extérieures à l'université comprennent mieux que les administrateurs universitaires la relation entre la liberté académique, la liberté d'expression et les interdictions légales portant sur les discours. À cet égard, citons à titre d'exemples deux décisions récentes du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario qui a rejeté des allégations de discrimination provenant de l'Université Brock. Dans ces deux affaires, le tribunal s'est dit d'avis que l'importance fondamentale de la liberté académique et de la libre expression dans la vie universitaire l'emporte sur le droit de déposer des plaintes en vertu du *Code des droits de la personne*, peu importe que les propos en question soient troublants ou offensants.

La première affaire découle de la plainte de l'aumônier catholique romain de l'Université alléguant que l'opposition de membres du personnel académique à la participation de l'établissement à un programme d'études d'outre-mer parrainé par l'église constituait de la discrimination fondée sur des motifs religieux. Dans le cas en l'espèce, l'arbitre Ken Bhattacharjee a conclu que

« le seul fait que le demandeur ait trouvé les affirmations du défendeur offensantes et blessantes ne suffit pas à juger qu'elles sont discriminatoires<sup>16</sup> ». La décision a confirmé le principe selon lequel les universités ne devraient pas faire l'objet d'une intervention judiciaire « où les questions en jeu sont l'expression et la communication émises dans le contexte d'une exploration d'idées, aussi controversées ou provocatrices que ces idées puissent être<sup>17</sup> ». L'arbitre a conclu ce qui suit :

*À mon avis, vu l'importance de la liberté académique et de la liberté d'expression en milieu universitaire, il serait exceptionnel que le Tribunal intervienne dans le cas où des allégations de discrimination seraient portées à propos de ce qu'une autre personne aurait dit au cours d'un débat public sur des questions sociales, politiques et/ou religieuses dans une université<sup>18</sup>.*

L'arbitre a dit craindre qu'une intervention de la sorte « ne puisse avoir pour effet de brimer la liberté d'expression de telle sorte que les gens soient contraints de s'autocensurer pour éviter d'être nommé comme défendeur dans une requête en droits de la personne<sup>19</sup>.

La seconde affaire a trait à la plainte d'un étudiant qui déclarait avoir fait l'objet de discrimination pour des motifs de race lorsque l'Université a omis d'empêcher la diffusion, lors d'une conférence étudiante, d'un document contenant un langage à caractère raciste. L'arbitre David A. Wright a rejeté la plainte en se fondant en partie sur la décision antérieure rendue par le juge Bhattacharjee dans la première affaire concernant l'Université Brock<sup>20</sup>. L'arbitre Wright a également cité l'arrêt *Pridgen c. University of Calgary* de la Cour d'appel de l'Alberta, 2012 ABCA 139 (CanLII), paragraphes 115-117, dont voici un extrait :

*La liberté académique et la garantie de la liberté d'expression consacrées dans la Charte sont porteuses des mêmes objectifs: l'échange constructif d'idées, la promotion de l'apprentissage et la quête de connaissances<sup>21</sup>. [C'est l'arbitre Wright qui souligne.]*

15. Voir Jamie Cameron, « Giving and Taking Offense: Civility, Respect and Academic Freedom, » dans *Academic Freedom in Conflict: The Struggle Over Free Speech Rights in the University*, sous la direction de James L. Turk, Toronto, James Lorimer, 2014.

16. McKenzie c. Isla, 2012 HRTO 1908, para. 40.

17. Ibid., para. 35.

18. Ibid.

19. Ibid., para. 39.

20. Marceau c. Brock University et al., 2013 HRTO 569, para. 14.

21. Pridgen c. University of Calgary, 2012 ABCA 139, para. 15.



Le demandeur avait soutenu que le document en question était discriminatoire envers lui en matière de prestation de services académiques, mais l'arbitre Wright a statué que le terme « services » utilisé dans le Code devait être interprété de manière à « favoriser la liberté d'expression et la liberté académique dans la rédaction et la présentation des documents académiques<sup>22</sup>. » Si, par exemple, l'université avait refusé au demandeur l'accès à des cours en raison de sa race, il y aurait eu violation du Code. De même que la liberté académique ne protégerait pas contre le discours haineux, tel qu'il est défini par la loi<sup>23</sup>. Mais le Code ne pouvait être interprété de façon à « réglementer les discours académique dans une université<sup>24</sup> ».

Ce qui est frappant dans ces décisions, c'est qu'elles accordent une grande considération à l'université en tant que havre de la liberté d'expression, qu'elles apportent une vision claire des liens entre les droits à la liberté d'expression et à la liberté académique et qu'elles visent à tout prix à empêcher le risque d'un effet dissuasif sur ces libertés. Pour reprendre les propos du comité de l'ACPPU chargé d'enquêter sur la situation à l'Université Brock d'où la première affaire a pris naissance, ces décisions nous rappellent « le caractère et les exigences uniques de l'université en tant que milieu de travail où la liberté académique et la liberté d'expression se recouvrent et se renforcent mutuellement<sup>25</sup> ».

Les associations de personnel académique ne devraient pas passer sous silence ces politiques de respect en milieu de travail. Comme l'indique *L'Actualité en négociation de l'ACPPU* portant sur la négociation de politiques institutionnelles :

*D'une part, si l'association tolère leur mise en œuvre sans exprimer son mécontentement, elle pourrait laisser entendre qu'elle consent à leur adoption et risque de se voir refuser par un arbitre la possibilité de les remettre en question plus tard.*

22. Marceau c. Brock University et al., 2013 HRTO 569, para. 16.

23. Ibid., paras. 16, 19.

24. Ibid., para. 22.

25. John A. Baker, Mark Gabbert, et Penni Stewart, *Report of the Ad Hoc Investigatory Committee To Examine the Situations of Drs. Isla, Van Ingen & Corman, & Messrs. Wood & Fowler at Brock University*, ACPPU, 2015, [https://www.caut.ca/docs/default-source/reports/caut-ahic-report---brock-isla-van-ingen-corman-wood-fowler-(2015-11).pdf?sfvrsn=4], (25 juillet 2016).

*D'autre part, en général, garder le silence favorise chez l'employeur l'habitude de contourner les pourparlers avec l'association<sup>26</sup>.*

Selon ce même document, la meilleure façon de se protéger pour les associations est de négocier un article qui limite la portée des politiques institutionnelles et de s'assurer qu'aucune politique ne peut être négociée sans le consentement de l'association du personnel académique<sup>27</sup>. Il s'agit là d'un bon conseil.

Les établissements postsecondaires ont l'obligation de prévenir le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail, y compris la violence sexuelle, telles qu'elles sont légalement définies. Cependant, pour toutes les raisons exposées plus haut, ces politiques ne devraient pas être élargies de sorte à imposer une obligation de civilité et de respect. Certaines formes d'incivilité peuvent justifier des accusations légitimes de harcèlement en vertu de la loi, auquel cas elles devraient être étiquetées et considérées comme étant du harcèlement. Sinon, aucune mesure disciplinaire ne devrait être prise. Élever la politesse en principe régulateur de la vie universitaire, applicable par la force exécutoire de sanctions et justifié par les interventions purement subjectives des plaignants, constitue une menace fondamentale à la liberté académique.

Les associations ne devraient pas intégrer les politiques de respect en milieu de travail dans les conventions collectives. Même le fait d'inclure des dispositions sur la civilité ou le respect ou de reconnaître la politique de l'employeur implique l'acceptation. Dans le cas où l'employeur a mis en place une politique de respect en milieu de travail ou de civilité, l'association du personnel académique devrait chercher à la faire annuler et remplacer par des politiques se limitant à constater les infractions prévues dans la loi. Sinon, tout devrait être mis en œuvre pour faire en sorte que la politique et les modalités qui s'y rattachent :

26. « La négociation de politiques institutionnelles, » *Actualité en négociation*, ACPPU, 2007, www.acppu.ca (Section des membres).

27. Ibid., p. 1.

- reconnaissent **explicitement** et d'entrée de jeu la primauté de la liberté académique et de tous les articles de la convention collective;
- puissent faire l'objet de griefs et être soumises à l'arbitrage;
- doivent être conformes aux dispositions de la convention collective;
- comportent une disposition garantissant la régularité des enquêtes, y compris la rapidité d'exécution, l'ouverture, la transparence, l'interdiction de l'utilisation de documents anonymes, l'accès du défenseur à toute la documentation sur laquelle se fonde un enquêteur pour prendre une décision, et l'obligation de divulguer au défenseur l'identité de tous les plaignants;
- comportent des dispositions de confidentialité qui protègent la vie privée du demandeur et du défenseur tout en affirmant expressément le droit du défenseur de consulter l'association du personnel académique à toutes les étapes du processus;
- prévoient que l'association devra recevoir un avis des plaintes et être tenue informée tout au long du processus;
- reconnaissent que toute sanction découlant d'une enquête sera subordonnée à la clause sur les mesures disciplinaires de la convention collective;
- n'excèdent pas les exigences des lois fédérales et provinciales en vigueur.

Les associations de personnel académique devraient faire en sorte que ces politiques reconnaissent sans réserve que la liberté académique est une valeur fondamentale et que la promotion de valeurs telles que le respect, l'inclusivité et la civilité ne vise pas à restreindre la liberté académique ou la liberté d'expression. Il est important de veiller à ce que ces politiques et leurs modalités d'application puissent faire l'objet de griefs et soient soumises à l'arbitrage afin de protéger les associations membres contre les préjudices résultant de l'application de la politique et de garantir la régularité de la procédure. Exiger que la politique soit conforme aux dispositions des conventions collectives, qu'elle garantisse la confidentialité et qu'elle prévoie des procédures d'enquête rapides et transparentes assurera le respect des principes de la garantie d'une procédure régulière et d'un

traitement équitable qui régissent les conventions. De même, il est crucial d'inclure une disposition exigeant que, lorsqu'il est établi qu'un membre a enfreint une politique, toute sanction soit appliquée en vertu de l'article de la convention collective portant sur les mesures disciplinaires. Il importe également de s'assurer que les membres ne peuvent être sanctionnés que dans les paramètres de la convention collective, laquelle commande généralement des mesures disciplinaires progressives puisque les sanctions imposées en cas de harcèlement sont souvent sévères.

Confondues avec les politiques légitimes contre la discrimination, le harcèlement et la violence au travail, qui sont requises par loi, le nombre de politiques de respect en milieu de travail ne cesse d'augmenter partout au pays. Les associations de personnel académique ont l'obligation, dans l'intérêt de leurs membres, des étudiants et du grand public, de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour protéger les droits et libertés de leurs membres et promouvoir et défendre vigoureusement les principes qui sous-tendent la liberté académique et la liberté d'expression. Ce qui implique non seulement de les protéger contre la discrimination, le harcèlement et la violence mais aussi de s'opposer à toutes les tentatives de réglementer l'expression qui peuvent offenser certaines personnes sans toutefois être illégaux.

Seulement alors serons-nous en mesure d'assurer le caractère unique de l'université en tant que lieu – pour citer le recteur Arthurs – où la liberté académique existe « partout en permanence ».