

Rapport de l'ACPPU sur la liberté académique à la Faculté de droit de l'Université de Toronto

Octobre 2020

Rapport de l'ACPPU sur la liberté académique à la Faculté de droit de l'Université de Toronto¹

Le présent rapport porte sur les faits qui ont conduit à la décision prise par le doyen de la Faculté de droit de l'Université de Toronto de mettre fin à la procédure d'embauche de la juriste Valentina Azarova après qu'elle eut été sélectionnée comme directrice du Programme international des droits de la personne (IHRP). L'action aurait été précipitée suite aux pressions exercées par un juge en exercice, également donateur majeur de l'université, au détriment apparent de la liberté académique de M^{me} Azarova.

Le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU a examiné les éléments de preuve et les témoignages liés à l'affaire, dont la plupart sont accessibles au public. Le comité a conclu que la preuve disponible est suffisante pour étayer les allégations de violation grave de la liberté académique de M^{me} Azarova et justifier l'imposition de la sanction de blâme de l'ACPPU à l'administration de l'Université de Toronto.

Contexte

Le Programme international des droits de la personne (IHRP) a été créé en 1987 par la Faculté de droit avec pour mission de faire progresser le domaine du droit international des droits de la personne. Le programme a offert dans un premier temps des possibilités d'apprentissage par l'expérience aux étudiants dans le cadre de stages d'été et de groupes de travail bénévoles. Puis, en 2002, l'expansion du programme a permis d'intégrer une clinique internationale des droits de la personne et une série de conférences sur les droits de la personne. Depuis lors, les activités ont varié de la représentation directe des clients au travail d'élaboration des politiques en mettant l'accent sur l'apport d'une expertise juridique à la société civile. En 2010, l'IHRP a remporté un prix Lexpert-Zenith pour ses activités de défense des droits de la personne et, en 2013, l'Université de Toronto lui a attribué le prix Ludwik and Estelle Jus Memorial Human Rights.

La structure de gouvernance de l'IHRP a été modifiée en 2003 lorsque la Faculté de droit a créé un comité consultatif composé de membres éminents de la profession juridique et du milieu académique. En 2009, un comité consultatif de la faculté a été mis sur pied pour mieux harmoniser l'IHRP avec la mission et les objectifs généraux de recherche de la Faculté de droit. Le comité consultatif de la faculté examine et approuve toutes les initiatives de plaidoyer et fournit des conseils stratégiques sur l'ensemble de la programmation.

Le poste d'administrateur académique de directeur de l'IHRP a pour rôle d'assurer un leadership et un soutien cliniques, éducatifs et administratifs. Son titulaire supervise les initiatives de plaidoyer, la clinique, la série de conférences, les groupes de travail, les publications, les stages et les programmes de mentorat de l'IHRP. Il est en plus appelé à encadrer les étudiants, à élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation juridique clinique, et à organiser et diriger des ateliers, des conférences et des recherches.

Valentina Azarova est une juriste, éducatrice et chercheuse internationalement reconnue. Elle a obtenu en 2008 un baccalauréat en droit avec très haute distinction de l'Université de Westminster et en 2014 un doctorat en droit international public du Centre irlandais des droits de la personne à l'Université nationale d'Irlande, à Galway. Elle a occupé plusieurs postes de recherche et d'enseignement, dont un stage postdoctoral au Centre de droit public mondial et à la Faculté de droit de l'Université Koç à Istanbul, un stage de boursière de recherche invitée à l'Université d'Europe centrale et un poste de maître de conférences adjoint à l'Université palestinienne de Birzeit.

M^{me} Azarova se spécialise dans les questions juridiques et les droits de la personne découlant de la détention des immigrants, le commerce des armes et l'occupation et l'annexion. S'agissant de ce dernier domaine, elle a rédigé

1. Ce rapport a été élaboré par le personnel de l'ACPPU et approuvé par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU.

plusieurs articles et chapitres de livres sur l'application du droit international et des obligations découlant des traités dans le contexte de l'occupation israélienne des territoires palestiniens. M^{me} Azarova est également une défenseure des droits de la personne, conseillère juridique du Global Legal Action Network² et chercheuse en droit auprès d'Al-Haq³, une organisation indépendante de défense des droits de la personne basée en Cisjordanie, dont les principaux donateurs sont l'Union européenne, l'Agence suédoise de coopération internationale au développement, le Bureau du représentant du Danemark à Ramallah, le Bureau du représentant de l'Irlande en Palestine et le Bureau du représentant de la Norvège auprès de l'Autorité palestinienne.

Chronologie des événements

Fin juillet 2020, à l'issue d'un processus de recrutement concurrentiel pour le poste vacant de directeur de l'IHRP, un comité d'embauche formé de la doyenne adjointe Alexis Archbold, de la professeure Audrey Macklin et de l'adjoint de recherche de l'IHRP Vincent Wong a sélectionné à l'unanimité Valentina Azarova comme le meilleur choix. Suite à la recommandation du comité d'embauche et aux vérifications ultérieures des références, Vincent Wong a pris contact le 6 août avec la doyenne adjointe Alexis Archbold pour demander si une offre avait été faite à M^{me} Azarova. Dans sa réponse du 9 août, la doyenne adjointe a indiqué qu'elle rencontrerait Robyn Hunter⁴ du service des ressources humaines de l'Université pour « discuter de notre offre à Valentina ».

Bonjour Vince,

J'espère que vous avez passé une bonne semaine. Je viens de rentrer en ville après avoir été à l'extérieur sans accès à Internet. J'ai rencontre (sic) prévue avec Robyn demain pour discuter de notre offre à Valentina. Je compte prendre contact avec elle dès mardi matin. Elle sait que nous ne serions pas en contact à nouveau avant cette semaine.

Je vous ferai savoir comment les choses se passent.

Merci.

Alexis

Alexis Archbold, LL.B.

Doyenne adjointe, programme Juris Doctor

Université de Toronto, Faculté de droit

M^{me} Azarova affirme que la doyenne adjointe Archbold lui a proposé verbalement, le 11 août, le poste de direction de l'IHRP par visioconférence au cours de laquelle ils ont discuté du salaire, de la pension, de la date de prise de fonctions et de la durée du contrat. M^{me} Azarova indique qu'elle a accepté l'offre verbalement le 19 août.

Le 20 août, la doyenne adjointe a écrit aux membres du comité d'embauche pour les informer que l'Université amorçait les démarches pour aider M^{me} Azarova à effectuer sa demande de permis de travail. Elle a également précisé que l'Université souhaitait trouver un moyen permettant à M^{me} Azarova d'entrer en fonctions avant qu'elle n'obtienne son permis de travail.

Bonjour Audrey et Vince,

Je veux juste vous faire savoir que je continue à faire avancer ce dossier. J'ai parlé trois fois avec Valentina depuis que nous avons décidé de soutenir sa candidature. Elle semble être de plus en plus enthousiaste à chaque fois que je lui parle.

2. Voir <https://www.glanlaw.org/>

3. Voir <http://www.alhaq.org/>

4. Robyn Hunter a également participé à la première série d'entretiens pour le poste.

Je me suis entretenue hier avec un avocat en immigration et je rencontrerai demain les avocats en droit du travail de l'U. de T. En bref, nous espérons trouver un moyen pour que Valentina prenne ses fonctions avant d'avoir un permis de travail canadien en main. L'avocat en immigration laisse entendre qu'elle pourrait l'obtenir dans 2 ou 3 mois. Nous devons attendre d'ici là le résultat de nos démarches.

Valentina est disposée à commencer à travailler à distance immédiatement. Elle prévoit de déménager au Canada d'ici décembre.

Je vous ferai savoir ce qu'il en est après la réunion de demain.

Merci.

Alexis

Alexis Archbold, LL.B.

Doyenne adjointe, programme Juris Doctor

Université de Toronto, Faculté de droit

Comme l'a indiqué la doyenne adjointe, l'Université a proposé d'embaucher initialement M^{me} Azarova comme consultante ou entrepreneure de sorte qu'elle puisse se préparer à son rôle avant que son travail sur le campus ne commence le 11 janvier 2021. Le 21 août, la doyenne adjointe Archbold a écrit au comité d'embauche pour lui signaler que les avocats de l'Université avaient confirmé que M^{me} Azarova pourrait commencer à travailler en tant qu'entrepreneure indépendante en attendant son permis de travail :

Des discussions positives se poursuivent avec Valentina et d'autres parties intéressées. Me suis entretenue aujourd'hui avec les avocats en droit du travail, qui ont confirmé que nous pouvions embaucher Valentina comme entrepreneure indépendante et l'intégrer dans le poste permanent lorsqu'elle aura son permis en main. Valentina est satisfaite de cet arrangement. La prochaine étape consistera à la mettre directement en relation avec l'avocat en droit du travail pour s'assurer que le délai de 3 mois qu'il m'a donné est en fait réaliste dans sa situation.

Bonne fin de semaine!

Alexis Archbold, LL.B.

Doyenne adjointe, programme Juris Doctor

Université de Toronto, Faculté de droit

Par la voie d'un courriel daté du 22 août, la doyenne adjointe présente M^{me} Azarova à Peter Re kai, l'avocat en immigration que l'Université a engagé pour l'aider à effectuer sa demande de permis de travail.

Expéditrice : Alexis Archbold

Date : Samedi 22 août 2020 à 14 h 16

Objet : Réunion du lundi 24 août à 10 h HNE

Destinataires : Peter Re kai, Valentina Azarova

Chers Peter et Valentina,

Peter, j'ai le plaisir de vous présenter Valentina. Peter est l'avocat en immigration avec qui j'ai discuté des circonstances de votre embauche à l'IHRP.

Peter, merci beaucoup d'avoir accepté de rencontrer Valentina pour discuter des démarches à entreprendre pour obtenir un permis de travail canadien (et finalement la résidence permanente).

Comme vous le savez tous les deux, nous sommes désireux de trouver la voie la meilleure et la plus rapide pour que Valentina obtienne un permis de travail au plus tard le 31 décembre 2020.

Peter, Valentina est disponible pour vous rencontrer lundi 24 août à 10 h HNE. Je m'en remets à vous pour planifier la réunion sur Zoom et organiser les autres détails. Je ne me joindrai pas à vous pour cette réunion. Un grand merci à vous deux. Passez une bonne fin de semaine!

Alexis

La doyenne adjointe a fait le suivi avec M^{me} Azarova par courriel le 24 août pour s'assurer qu'elle avait parlé à l'avocat en immigration. M^{me} Azarova a répondu pour confirmer qu'elle l'avait fait et fourni un résumé des conseils qu'elle avait reçus.

Lundi 24 août 2020 à 21 h 05, Alexis Archbold écrit :

Bonjour Valentina,

J'espère que vous allez bien. Je veux seulement vérifier si Peter a communiqué avec vous aujourd'hui.

Merci beaucoup.

Alexis

Alexis Archbold, LL.B.

Doyenne adjointe, programme Juris Doctor

Université de Toronto, Faculté de droit

www.law.utoronto.ca

www.bfl.law.utoronto.ca

Expéditrice : Valentina Azarova

Envoyé le 24 août 2020 à 21 h

Destinataire : Alexis Archbold

Objet : Vérification

Bonjour Alexis,

Oui, Peter a communiqué avec moi, et j'avais l'impression qu'il allait vous parler et n'a donc pas fait le point avec vous de manière proactive.

En bref, c'est que la voie à suivre serait d'adopter une double approche pour ce qui est d'obtenir un visa de travail, puisque toutes les autres voies seraient trop risquées en termes de temps à ce stade-ci et en raison des circonstances liées à la COVID-19 : a) une demande de visa de travail basée sur une évaluation du marché et l'impossibilité de trouver un candidat canadien de valeur comparable; b) une demande de visa de travail basée sur ma contribution en tant que professionnelle qualifiée au Canada. La seconde étant moins exigeante en ressources. Si cela fonctionne, alors l'autre voie peut être abandonnée à mi-chemin. Il a fait observer que pour garantir un résultat d'ici décembre au plus tard, les deux demandes doivent être amorcées simultanément le plus tôt possible. La bonne nouvelle est que ni l'une ni l'autre ne requiert ma présence à un moment donné, et que leur succès garantirait ma capacité à obtenir un visa de travail à la frontière dès mon arrivée au Canada.

Lors d'un appel le 1^{er} septembre, la doyenne adjointe a fait savoir à M^{me} Azarova qu'elle recevrait, au cours de la semaine du 7 septembre, un contrat écrit confirmant les détails de ses conditions de travail qui avaient été discutées précédemment. Le 3 septembre, la doyenne adjointe a écrit à M^{me} Azarova pour confirmer que le processus de recrutement se déroulait sans heurts :

Jeudi 3 septembre 2020 à 14 h 08, Alexis Archbold écrit :

Bonjour Valentina,

Je vous remercie encore de m'avoir rencontré cette semaine. Comme nous en avons discuté, je prends plusieurs mesures à cet effet pour faire avancer les choses, notamment faire le suivi auprès du cabinet d'avocats international au sujet du contrat d'entrepreneure indépendante, rédiger un résumé des dispositions qui seraient incluses dans un contrat de travail ultérieur, et travailler avec Peter à la présentation de la demande de contribution particulière et de la demande d'une EIMT [Étude d'impact sur le marché du travail] préalables à l'obtention de votre permis de travail. Je suis allée de l'avant sur tous ces fronts et j'attends des réponses. J'espère pouvoir vous mettre à jour très prochainement.

Meilleures salutations,
Alexis

Le 4 septembre (le vendredi précédant la fin de semaine de la Fête du travail), la situation a soudainement pris une tournure différente. La doyenne adjointe Archbold a informé la présidente du comité d'embauche, la professeure Audrey Macklin, qu'un juge en exercice de la Cour canadienne de l'impôt, qui est aussi un ancien étudiant et un donateur important, avait contacté un responsable de la collecte de fonds à l'Université. Il n'est pas clair comment le juge a appris la sélection de M^{me} Azarova puisque le processus de recrutement était encore confidentiel à ce moment-là. La professeure Macklin s'est fait dire que le juge avait exprimé des objections à la nomination de M^{me} Azarova à cause de ses travaux sur Israël et la Palestine. La doyenne adjointe a aussi dit que le juge allait appeler le doyen de la Faculté de droit, Edward Iacobucci. La professeure Macklin a consigné les notes suivantes ce jour-là :

- a. La doyenne adjointe [Archbold] me contacte : la directrice des anciens étudiants/de l'avancement (je crois qu'il s'agit de Jennifer Lancaster, mais je ne suis pas sûre) a reçu un appel d'un ancien étudiant au sujet des travaux de VA [Valentina Azarova] sur Israël et la Palestine.
- b. L'ancien étudiant – un juge des impôts – a fait savoir au membre du personnel des anciens étudiants/de l'avancement qu'il comptait appeler Ed [doyen Iacobucci].
- c. J'ai exprimé mon inquiétude et dit espérer qu'Ed ne serait pas influencé par l'intervention d'un ancien étudiant sur le processus de recrutement à l'U. de T.⁵

Le 6 septembre (le dimanche de la fin de semaine de la Fête du travail), le doyen Iacobucci a téléphoné à la professeure Macklin pour lui annoncer que le processus de recrutement était interrompu pour deux raisons. Premièrement, le doyen a indiqué qu'il était inapproprié d'embaucher M^{me} Azarova comme entrepreneure indépendante avant qu'elle n'obtienne son permis de travail. Deuxièmement, il a noté que lors des négociations avec la doyenne adjointe, M^{me} Azarova a demandé l'autorisation de poursuivre ses travaux à l'étranger pendant la partie des vacances d'été où aucun cours ou programme n'était dispensé à la Faculté de droit. Il a indiqué qu'un tel arrangement serait tout à fait inapproprié. Lorsque la professeure Macklin s'est inquiétée de savoir que les travaux de la professeure Azarova sur Israël et la Palestine avaient influé sur la décision du doyen, ce dernier aurait répondu que « c'est un sujet de préoccupation, mais étant donné les autres sujets de préoccupation, je n'ai pas besoin d'aborder la troisième ».

5. Des extraits des notes de la professeure Macklin ont été publiés en ligne dans le *Globe and Mail* le 23 septembre 2020 : « *Tax Court judge accused of pressuring U of T law school not to hire human-rights scholar identified* ».

Le 10 septembre, la doyenne adjointe Archbold a écrit à Vincent Wong, le troisième membre du comité d'embauche, pour l'informer de la décision d'annuler l'offre à M^{me} Azarova :

Expéditrice : Alexis Archbold
Envoyé le jeudi 10 septembre 2020 à 17 h 27
Destinataire : Vincent Wong
c.c. Audrey Macklin
Objet : Mise à jour – Poste de directeur de l'IHRP

Bonjour Vince,

Merci de prendre des nouvelles. Malheureusement, la situation de Valentina en matière d'immigration s'est révélée plus compliquée que nous le pensions, et les outils dont nous disposons pour y faire face ont été moins nombreux que nous l'espérions. Par conséquent, après nous être entretenus avec les hauts responsables des RH, nous avons conclu hier que nous ne pouvions pas donner suite à sa candidature. J'ai informé Valentina aujourd'hui de la décision. Je sais que c'est une nouvelle décevante.

Nous entreprenons dès maintenant les démarches pour réexaminer les candidatures canadiennes que nous avons prises en considération. Le doyen mènera un deuxième et un troisième tour d'entretiens la semaine prochaine.

Je vous ferai savoir comment les choses se passent.

Alexis

Par visioconférence, la doyenne adjointe a annoncé à M^{me} Azarova que « nous avons heurté un mur ». Alors que c'est l'Université qui avait initialement suggéré que M^{me} Azarova soit embauchée comme consultante, la doyenne adjointe lui a alors dit que les avocats en immigration mettaient en garde l'Université « contre les risques très élevés » que courrait celle-ci si elle devait engager M^{me} Azarova pour un contrat de consultante à court terme. La doyenne adjointe a également indiqué que le programme a été sans directeur pendant trop longtemps pour attendre que le permis de travail soit disponible, et qu'il y avait d'autres « choses qui se passaient à l'école de droit » qu'elle n'a pas précisées.

Le 11 septembre, la professeure Macklin a démissionné du comité d'embauche et de la présidence du comité consultatif de la faculté de l'IHRP. Peu de temps après, les autres membres du comité consultatif de la faculté – les professeurs Vincent Chiao, Anna Su et Trudo Lemmens – ont aussi remis leur démission. Le 12 septembre, deux anciens directeurs de l'IHRP, Carmen Cheung et Samer Muscati, ont écrit au doyen pour lui faire part de leurs préoccupations concernant ce qu'ils considéraient comme une ingérence politique dans le processus de recrutement.

Nous sommes [...] vivement préoccupés par la succession des événements, qui suggère fortement l'ingérence extérieure abusive d'un membre de la magistrature dans l'embauche du directeur de l'IHRP ainsi qu'une violation grave de la confidentialité dans le processus de recrutement. Étant donné que la nature essentielle de la pratique internationale des droits de la personne est d'obliger les dirigeants à rendre des comptes, toute personne nommée au poste de directeur de l'IHRP et les travaux qu'elle réalise feront inévitablement l'objet de critiques de la part de certains milieux.

Le 15 septembre, les autres membres du personnel de l'IHRP, Ashley Major et Vincent Wong, ont rencontré la doyenne adjointe Archbold pour discuter de la programmation de l'IHRP pour l'année à venir, et notamment de l'annulation abrupte de la candidature de M^{me} Azarova et de la décision du doyen de prendre en charge le processus de recrutement. Des inquiétudes ont été exprimées au sujet de l'ingérence indue et inappropriée dans le processus du comité d'embauche. Vincent Wong a fait valoir que l'offre faite à M^{me} Azarova devrait être rétablie et a demandé à la

doyenne adjointes s'il était possible que le doyen Iacobucci reconsidère sa décision. Ce à quoi la doyenne adjointe a répondu que c'était très peu probable. Le 16 septembre, Vincent Wong a démissionné de son poste rémunéré d'associé de recherche.

Expéditeur : Vincent Wong
Envoyé le mercredi 16 septembre 2020 à 20 h 54
Destinataire : Alexis Archbold
Objet : [IHRP] Avis de démission
Importance : Haute
Chère Alexis,

C'est bien à regret que je vous envoie le présent courriel pour vous transmettre ma démission de mon poste d'associé de recherche au Programme international des droits de la personne avec un préavis de deux semaines.

J'ai beaucoup réfléchi à cette décision qui a été incroyablement difficile à prendre mais à laquelle je crois fermement. Quand je me suis porté volontaire pour me joindre à vous et à Audrey au comité d'embauche chargé de sélectionner un nouveau directeur, je l'ai fait en toute bonne foi pour que notre processus soit équitable et transparent et que notre choix, compte tenu de notre expertise et de nos connaissances institutionnelles, soit respecté. Vous, Audrey et moi sommes arrivés à la conclusion que Valentina, compte tenu de sa grande expérience, de son travail novateur et de son esprit vif, était le choix numéro un du consensus. C'est pourquoi une offre lui a été faite. Je suis d'avis que, depuis lors, le processus de recrutement d'un directeur n'a pas été traité avec objectivité, équité et transparence. Cette tournure soudaine des événements et le retrait de l'offre faite à Valentina soulève de graves préoccupations quant à l'abus de la procédure, d'une influence extérieure inappropriée et de la liberté académique. J'espérais cependant que l'administration reconnaîtrait ces sérieux problèmes et prendrait des mesures pour y remédier, et en particulier rétablirait Valentina dans les fonctions de directrice. Cela ne semble toutefois pas être une possibilité réaliste. Pour être tout à fait honnête, j'ai l'impression que la confiance a été irrévocablement brisée. En conséquence, j'estime que je dois quitter l'IHRP.

Face à des critiques croissantes, le doyen a émis une déclaration aux membres de la Faculté de droit le 17 septembre. Il a nié qu'une offre d'emploi ait été faite et déclaré que la décision d'embauche n'avait pas été influencée par des pressions extérieures :

Expéditeurs : lawprofs-I Tous les professeurs de l'école de droit au nom du Bureau du doyen – Droit
Envoyé le jeudi 17 septembre 2020 à 18 h 34
Destinataires : LAWPROFS-L@LISTSERV
Objet : Message du doyen

Chers collègues,

Je vous adresse la présente lettre, que je vais partager avec les membres de la collectivité élargie qui font enquête, pour vous fournir plus de détails sur le recrutement d'un directeur non universitaire du Programme international des droits de la personne (IHRP). Permettez-moi de dire d'emblée que les allégations selon lesquelles une intervention extérieure a influé sur le résultat du recrutement sont fausses et répréhensibles. La direction de l'Université et moi-même ne laisserions jamais la pression extérieure jouer un rôle dans une décision d'embauche.

Les processus de recrutement de notre Université sont et doivent être confidentiels, mais je dirai ce qui suit. Même les conjectures les plus élémentaires qui circulent en public, à savoir qu'une offre a été faite et annulée, sont fausses. Même si les conversations avec un candidat étaient en cours, aucune offre d'emploi n'a été faite en raison de contraintes juridiques sur l'embauche transfrontalière qui faisaient qu'un candidat ne pouvait répondre aux besoins

de la Faculté dans les délais requis. D'autres considérations, y compris les opinions politiques pour ou contre un candidat, ou leur érudition, étaient et ne sont pas pertinentes.

Comme l'a compris le comité consultatif du doyen qui dirigeait le processus de recrutement – et comme me l'a souligné à plusieurs reprises l'administrateur non académique auquel le directeur rendrait compte – les besoins en matière de délais étaient bien réels en raison de l'absence d'un directeur à ce moment et dans l'espoir qu'un nouveau directeur puisse mettre en place un programme clinique et bénévole complet pour les étudiants pour cette année universitaire. Malheureusement, la possibilité d'évaluer d'autres candidats a été supprimée suite à cette controverse inutile, et le processus de recrutement a été annulé. Tous les candidats, y compris les candidats au recrutement récent, sont plus que bienvenus pour postuler lorsque le processus reprendra.

En attendant, la Faculté devra revoir les plans à court terme de l'IHRP sans directeur en poste. Nous examinerons également la meilleure façon de faire avancer le programme à long terme. Comme l'a dit un de mes collègues, je suis convaincu que nous pouvons profiter de cette pause pour rendre le Programme international des droits de la personne encore plus efficace que par le passé.

Bien à vous,
Edward Iacobucci
Doyen et professeur de droit James M. Tory

Dans sa réponse officielle à une lettre adressée par le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, l'administration de l'Université s'est fait l'écho de l'affirmation du doyen selon laquelle aucune offre d'emploi n'a été faite et que la pression extérieure n'a pas été un facteur dans la décision :

Expéditeur : Recteur
Envoyé le 17 septembre 2020 à 10 h 19
Destinataire : Monique Cooke
Objet : Lettre de David Robinson, directeur général, Association canadienne des professeures et professeurs d'université – Liberté académique

Cher M. Robinson,
Merci pour votre message au Bureau du recteur et merci de nous faire part de vos réflexions et de vos préoccupations à ce sujet. Les processus de recrutement à l'Université de Toronto sont confidentiels et liés par les politiques et la législation applicable en matière de protection de la vie privée. En ce qui concerne le recrutement récent d'un membre du personnel non universitaire dans le cadre du Programme international des droits de la personne (IHRP), nous pouvons confirmer qu'aucune offre d'emploi n'a été faite à un candidat et que, par conséquent, aucune offre n'a été révoquée. La Faculté de droit a annulé le processus de recrutement. Aucune offre n'a été faite en raison des contraintes techniques et juridiques liées à l'embauche transfrontalière à cette époque. La Faculté de droit examinera les besoins du programme et, quand et s'il est décidé de reprendre le processus, tous les candidats seront encouragés à postuler ou à se représenter.

Avec mes salutations,
Rheema Farrell

Adjointe administrative, Service de la correspondance
Bureau du recteur
Université de Toronto
Salle 206, 27 King's College Circle
Toronto, ON Canada M5S 1A1

Le 7 octobre, neuf professeurs de l'école de droit ont écrit au vice-recteur de l'Université de Toronto pour exprimer leurs préoccupations quant à la manière dont, selon eux, les actions du doyen ont détourné le processus de recrutement collégial.

Le doyen de la Faculté de droit exerce une autorité extraordinaire pour une communauté qui se dit autonome. C'est le cas non seulement en ce qui concerne l'IHRP mais aussi en ce qui concerne les programmes d'études, les nominations des membres du corps professoral et d'autres sujets qui concernent la communauté de l'école de droit. Il est néanmoins étonnant que le doyen soit intervenu dans la nomination du directeur de l'IHRP sans renvoyer l'affaire au comité d'embauche qui a établi une liste restreinte et a interviewé les candidats. Il a d'ailleurs pris ces mesures en informant plutôt qu'en consultant notre collègue, la professeure Audrey Macklin, qui présidait le comité d'embauche, ou d'autres collègues qui siègent au comité consultatif universitaire de l'IHRP. En prétendant que les contraintes juridiques sur l'embauche transfrontalière ont empêché M^{me} Azarova d'entrer au Canada en temps voulu, le doyen ne tiendrait pas compte de l'avis de la professeure Macklin selon lequel son statut d'immigrante était éminemment solvable et le comité d'embauche avait conclu à l'unanimité qu'il n'y avait pas de Canadiens qualifiés dans la réserve de candidats. Personne en position d'autorité, semble-t-il, n'a voulu entendre cela. C'est pourquoi nous considérons les questions d'immigration, et d'ailleurs les allégations selon lesquelles aucune offre n'aurait été faite à M^{me} Azarova, comme un prétexte.

Le 14 octobre, l'Université a annoncé un « examen impartial » de l'affaire⁶. Le 15 octobre, l'ACPPU a publié une déclaration⁷ qualifiant l'examen de l'université d'entaché d'irrégularités parce qu'il ne tient pas compte des préoccupations en matière de liberté académique ou des questions relatives à l'ingérence extérieure dans le processus de recrutement. En outre, le rapport de l'examen sera remis à trois administrateurs de haut niveau – le vice-recteur aux ressources humaines et à l'équité, le doyen de la Faculté de droit et le vice-recteur de l'Université – qui pourraient être impliqués par leur conduite dans l'affaire. Le doyen et le vice-recteur aux ressources humaines et à l'équité ont tous deux déclaré publiquement qu'aucune offre d'emploi n'avait été faite à M^{me} Azarova, que la décision de ne pas donner suite à sa candidature était fondée sur des obstacles liés à l'immigration et que l'intervention extérieure n'avait pas influé sur le résultat. Qui plus est, dans un message adressé à la communauté de l'école de droit, le doyen a indiqué qu'il avait demandé la tenue de l'examen « afin de corriger les idées fausses et les malentendus ». L'effet combiné des déclarations publiques et de l'objectif déclaré de l'examen semble donc destiné à « corriger les idées fausses et les malentendus » sous la forme de versions des faits qui sont incompatibles avec la position de l'administration. Cela ne peut être considéré comme impartial.

6. <https://hrandequity.utoronto.ca/memos/statement-on-the-search-process-for-a-director-of-the-international-human-rights-program-at-the-faculty-of-law/>

7. <https://www.caut.ca/fr/latest/2020/10/recrutement-controverse-une-enquete-de-luniversite-de-toronto-entachee-derreurs>

Analyse et conclusions

Les questions centrales en litige dans cette affaire tournent autour de quatre points :

- 1) Une offre d'emploi a-t-elle été faite, acceptée et annulée?
- 2) Les raisons invoquées par l'Université pour ne pas procéder à l'embauche de M^{me} Azarova étaient-elles un prétexte?
- 3) Les principes de la liberté académique s'appliquent-ils dans ce cas dans la mesure où celui-ci implique la nomination d'un administrateur académique?
- 4) Existe-t-il des preuves que le processus d'embauche a été influencé par des pressions extérieures fondées sur des objections aux travaux de recherche et/ou aux opinions politiques de M^{me} Azarova?

1) Une offre d'emploi a-t-elle été faite, acceptée et annulée?

Les preuves documentaires tendent à montrer que M^{me} Azarova s'est vu offrir le poste le 11 août et qu'elle l'a accepté le 19 août. Lors de l'appel téléphonique du 11 août, la doyenne adjointe a discuté du salaire, de la pension, de la date de prise de fonctions et de la durée du contrat. M^{me} Azarova a accepté ces conditions initiales le 19 août. Les échanges de courriers électroniques entre la doyenne adjointe, M^{me} Azarova et l'avocat en immigration montrent clairement que les parties cherchaient à négocier les derniers détails d'un contrat écrit et à obtenir le permis de travail approprié. Dans son courriel du 3 septembre, la doyenne adjointe est explicite sur le fait qu'elle « rédige un résumé des dispositions qui seraient incluses dans un contrat de travail ultérieur ».

Compte tenu des éléments de preuve, on peut raisonnablement conclure que l'Université et M^{me} Azarova ont conclu un contrat de travail verbal le 19 août. La décision ultérieure de ne pas procéder à son embauche constituait une violation de ce contrat verbal.

Cependant, même si aucune offre n'avait été faite, cela n'atténuerait pas les inquiétudes concernant l'influence externe sur le processus de recrutement. Alors que le doyen et les membres du comité d'embauche ne sont pas d'accord sur la question de savoir si M^{me} Azarova s'est vu offrir le poste de directeur, et que la détermination de cela aurait des répercussions juridiques potentielles dans le cadre du droit du travail, cela resterait néanmoins inacceptable et constituerait une violation de la liberté académique si une pression extérieure influait sur le résultat du processus de recrutement.

2) Les raisons invoquées par l'Université pour ne pas procéder à l'embauche de M^{me} Azarova étaient-elles un prétexte?

L'Université affirme que la décision de mettre fin aux discussions sur l'emploi avec M^{me} Azarova était due à des complications liées à l'immigration. Essentiellement, l'Université a indiqué que le projet d'engager M^{me} Azarova comme entrepreneure indépendante jusqu'à ce que son statut d'immigration soit obtenu était « inapproprié ». Et ce, même si c'est l'Université qui a demandé et initialement approuvé l'arrangement.

Dans son courriel du 3 septembre à M^{me} Azarova, la doyenne adjointe indique qu'elle assure « le suivi auprès du cabinet d'avocats international au sujet du contrat d'entrepreneure indépendante ». Il est donc concevable que le conseiller juridique ait par la suite soulevé des questions indéterminées auparavant au sujet de l'arrangement, bien que des précisions sur sa légalité n'aient pas été fournies à M^{me} Azarova. Même si le projet d'engager temporairement M^{me} Azarova en tant qu'entrepreneure indépendante était jugé comme un problème, il serait cependant difficile de considérer cela comme une raison justifiable pour mettre fin au processus de recrutement.

dans son intégralité. L'avocat en immigration a indiqué que M^{me} Azarova recevrait son permis de travail dans un délai de deux à trois mois au maximum. Le poste était vacant depuis plus d'un an et les entretiens n'ont été achevés qu'à la fin du mois de juillet. Il semble suspect qu'au début du mois de septembre, l'Université ait insisté pour ne pas procéder à la nomination de M^{me} Azarova parce qu'elle ne pouvait pas entrer en fonctions immédiatement. Il est très improbable qu'un autre candidat ait été disponible pour commencer à travailler dans ce délai. En fait, moins d'une semaine après que M^{me} Azarova a été informé de la révocation de l'offre, le doyen a annoncé que la recherche d'un nouveau directeur serait suspendue. Si la proposition pour un poste de consultante posait problème, pourquoi l'Université n'était-elle pas disposée à attendre deux ou trois mois au maximum pour que Mme Azarova obtienne son permis de travail?

Le deuxième élément du raisonnement du doyen concerne la demande de M^{me} Azarova de pouvoir s'absenter du campus pour poursuivre son travail international en matière de droits de la personne pendant une partie des vacances d'été, alors qu'aucun cours ou programme n'était dispensé à la Faculté de droit. Le doyen a déclaré que cela était inapproprié. Cependant, si cela était effectivement inapproprié, M^{me} Azarova n'aurait-elle pas dû être informée et invitée à décider si elle accepterait de renoncer à cette demande? Au lieu de s'engager dans de nouvelles négociations sur cette question, le doyen a simplement décidé d'arrêter le processus de recrutement dans sa course. Aucune des raisons de mettre fin aux discussions avec M^{me} Azarova ne semble plausible.

3) Les principes de la liberté académique s'appliquent-ils dans ce cas dans la mesure où celui-ci implique la nomination d'un administrateur académique?

Dans sa réponse par courriel au directeur général de l'ACPPU le 17 septembre et dans des communications publiques ultérieures, l'Université a souligné que le directeur de l'IHRP est recruté parmi les « membres du personnel non universitaire ». Cela semble impliquer que les principes de la liberté académique ne s'appliquent pas. Dans leur lettre du 12 septembre au doyen, les anciens directeurs de l'IHRP s'en font l'écho en affirmant que : « En tant que nomination à un poste de membre du personnel, le poste de directeur de l'IHRP ne donne pas droit à la liberté académique ». Le poste de directeur, comme indiqué précédemment, est administratif, mais comporte également des éléments d'enseignement et de recherche.

L'ACPPU aborde cette question dans son énoncé de principes sur la liberté académique des gestionnaires académiques⁸. Cette politique rejette clairement toute distinction entre les protections de la liberté académique dont bénéficient les membres ordinaires du corps professoral et celles dont bénéficient les personnes occupant des postes administratifs. Elle décrit la liberté académique comme « indivisible et intégrale dans tous les contextes académiques et publics, que ceux-ci se rattachent essentiellement ou non à l'enseignement, à la recherche, à l'administration, au service à la collectivité, à la politique de l'établissement ou à l'intérêt public ». Il n'y a pas de distinction valable à faire entre les droits à la liberté académique des administrateurs académiques et ceux de tous les autres membres du corps professoral. Les administrateurs académiques doivent pouvoir compter sur les mêmes protections dans leurs activités académiques que les personnes occupant des postes académiques non administratifs.

8. <https://www.caut.ca/fr/au-sujet/politiques-generales-de-l-acppu/lists/politiques-g%C3%A9n%C3%A9rales-de-%27acppu/%C3%A9nonc%C3%A9-de-principes-sur-la-libert%C3%A9-acad%C3%A9mique-des-gestionnaires-acad%C3%A9miques>

4) Existe-t-il des preuves que le processus d'embauche a été influencé par des pressions extérieures fondées sur des objections aux travaux de recherche et/ou aux opinions politiques de M^{me} Azarova?

La succession des événements montre clairement que le processus de recrutement se déroulait sans problème avant le 4 septembre lorsque l'Université a été contactée par le juge et le donateur. Dès le 3 septembre, la doyenne adjointe procédait à la rédaction d'un contrat écrit et s'assurait que le processus de délivrance du permis de travail était en cours. Le raisonnement suivi par le doyen pour annuler l'offre d'emploi, comme nous l'avons vu plus haut, n'est pas crédible et semble être un prétexte.

Le doyen n'a pas nié qu'il ait été contacté par le juge, bien que les détails de cette conversation ne soient pas connus publiquement. Le doyen a admis à la professeure Macklin que les recherches de M^{me} Azarova sur l'occupation des territoires palestiniens par Israël étaient « un problème », mais qu'il n'avait pas à s'en occuper en raison des prétendues questions d'immigration et de permis de travail. Cependant, si les questions d'immigration étaient un prétexte, on peut en conclure que les recherches et le plaidoyer de M^{me} Azarova concernant Israël et la Palestine ont été un facteur déterminant dans la décision du doyen.

Selon la prépondérance des probabilités, il existe des preuves raisonnables permettant de conclure que l'annulation de la nomination de M^{me} Azarova était motivée par ses recherches et ses opinions politiques concernant Israël et la Palestine. À partir de là, le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU conclut que sa liberté académique telle qu'elle est définie dans la politique de l'ACPPU a été violée, et que les pratiques d'embauche collégiale de la Faculté de droit ont été enfreintes.

Procédure de l'ACPPU à suivre dans les cas touchant la liberté académique

1

L'ACPPU examine toutes les allégations de violation de la liberté académique portées à son attention. Les préoccupations concernant les violations de la liberté académique devraient être portées à l'attention du directeur général. Dans les cas où l'intervention de l'ACPPU semble justifiée, le directeur général avertit le président de l'ACPPU et le président du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (CLAPE), et s'occupe sans d'établir si, à première vue, il y a matière à poursuivre les démarches. Le directeur général fournit au président de l'ACPPU et au président du CLAPE la liste des autres demandes portées à son attention. Toutes les demandes soumises au directeur général, au président de l'ACPPU et au président du CLAPE qui ne sont pas traitées promptement doivent être confiées au CLAPE.

2

Si cela semble utile, le directeur général peut tenter d'aider les parties et l'établissement concernés à arriver à une solution satisfaisante.

3

Si la violation alléguée est grave et qu'il semble impossible de résoudre la question d'une manière satisfaisante dans le cadre de négociations non officielles, le directeur général, en consultation avec le président de l'ACPPU, le président du CLAPE et, au besoin, avec d'autres personnes, entreprend une ou plusieurs des démarches suivantes, selon ce qui convient le mieux pour réunir les conditions favorables à la résolution équitable du problème :

- a) faire en sorte que la situation soit portée à l'attention du public;
- b) demander au Comité de direction de l'ACPPU d'autoriser un comité indépendant à mener une enquête et à publier un rapport public sur la question (voir le point 5 ci-dessous);
- c) établir un comité d'enquête spécial qui examinera la situation et fera rapport à l'ACPPU par l'intermédiaire du CLAPE (voir le point 6 ci-dessous).

4

Dans tous les cas où il existe une association locale de l'ACPPU dans l'établissement où s'est produite la violation alléguée de la liberté académique, le directeur général consulte cette association, lorsqu'il semble, à première vue, y avoir matière à poursuivre les démarches, afin de déterminer si la convention collective comporte des mesures de redressement. Si l'une des mesures de suivi prévues en 3 b) ou 3 c) est envisagée, on sollicitera l'aide de l'association locale dans le cadre des travaux du comité d'enquête ou du comité d'enquête spécial.

5

Lorsque le Comité de direction de l'ACPPU autorise la constitution d'un comité d'enquête indépendant (voir le point 3 b), les lignes directrices suivantes s'appliquent :

- a) Les membres et le président du comité d'enquête indépendant sont nommés par le Comité de direction de l'ACPPU sur recommandation du président de l'ACPPU, du président du CLAPE et du directeur général. Normalement, un comité d'enquête indépendant est constitué de deux ou trois membres, dont un assume la présidence.
- b) Les membres du comité d'enquête indépendant ne sont pas rémunérés mais leurs dépenses leur sont remboursées.

- c) Le mandat du comité comporte des questions précises à aborder. Ce mandat est établi par le président de l'ACPPU, le président du CLAPE et le directeur général.
- d) Le comité s'efforce d'examiner à fond et équitablement les questions sur lesquelles il a été chargé d'enquêter, et prépare un rapport que l'ACPPU publiera intégralement sans modification et dans les plus brefs délais, après que le conseiller juridique du comité l'aura examiné. L'ACPPU garantit les membres du comité contre toute responsabilité légale découlant de leurs travaux au sein du comité d'enquête.
- e) Le comité ne possède ni pouvoirs légaux ni autorité pour obliger des personnes à participer à son enquête. Afin d'être pleinement renseigné sur les points à l'étude, le comité compte sur la coopération des personnes concernées. Toute personne qui accepte d'être interviewée par le comité peut être accompagnée par une ou un collègue ou par un conseiller.
- f) Le comité commence par examiner le dossier documentaire mis à sa disposition lors de sa constitution et sollicite d'autres renseignements auprès de personnes susceptibles d'avoir des informations pertinentes en les invitant à le rencontrer et à remettre des documents.
- g) Les personnes interviewées par le comité reçoivent un énoncé des questions à l'étude avant l'interview. Ces personnes ont le droit de faire une déclaration au comité et de soulever des points qu'elles jugent pertinents, étant entendu que le comité a le droit de décider, après avoir eu l'occasion de réfuter les arguments présentés, que les points soulevés ne cadrent pas avec son mandat.
- h) Les membres du comité prennent des notes pendant les interviews et celles-ci peuvent être enregistrées sous réserve du consentement de la personne interviewée.
- i) Dans un souci d'équité envers les personnes sur lesquelles les conclusions du rapport du comité pourraient avoir des conséquences néfastes importantes, un résumé objectif des renseignements sur lesquels ces conclusions pourraient être fondées est fourni confidentiellement à ces personnes dans un délai raisonnable, avant la publication du rapport du comité.
- j) À n'importe quel stade de son enquête, le comité peut demander d'autres renseignements ou des éclaircissements à des personnes qui ont été interviewées ou qui ont présenté des mémoires écrits, à des personnes mentionnées par des témoins ou dans des mémoires, ou à d'autres personnes, soit par écrit soit lors d'une entrevue avec le comité.
- k) Tous les documents reçus ou produits par le comité d'enquête indépendant demeurent la propriété de ce dernier, et le président du comité est responsable de la garde de cette documentation.
- l) Le Comité de direction de l'ACPPU examine les recommandations du comité d'enquête.

6

Lorsqu'un comité d'enquête spécial (voir le point 3 c) est constitué, les lignes directrices suivantes s'appliquent :

- a) Les membres sont nommés par le directeur général en consultation avec le président de l'ACPPU et le président du CLAPE. Normalement, un comité d'enquête spécial est constitué de deux ou trois membres, dont un assume la présidence.
- b) Les membres ne sont pas rémunérés mais leurs dépenses leur sont remboursées. L'ACPPU garantit les membres du comité contre toute responsabilité légale découlant de leurs travaux au sein du comité d'enquête.
- c) Le mandat du comité comporte des questions précises à aborder. Ce mandat est établi par le président de l'ACPPU, le président du CLAPE et le directeur général.
- d) Le comité s'efforce d'examiner à fond et équitablement les questions sur lesquelles il a été chargé d'enquêter, et remet sans tarder un rapport à l'ACPPU.
- e) Le comité ne possède ni pouvoirs légaux ni autorité pour obliger des personnes à participer à son enquête. Afin d'être pleinement renseigné sur les points à l'étude, le comité compte sur la coopération des personnes concernées. Toute personne qui accepte d'être interviewée par le comité peut être accompagnée par une ou un collègue ou par un conseiller.

- f) Le comité commence par examiner le dossier documentaire mis à sa disposition lors de sa constitution et sollicite d'autres renseignements auprès de personnes susceptibles d'avoir des informations pertinentes en les invitant à le rencontrer et à remettre des documents.
- g) Les personnes interviewées par le comité reçoivent un énoncé des questions à l'étude avant l'interview. Ces personnes ont le droit de faire une déclaration au comité et de soulever des points qu'elles jugent pertinents, étant entendu que le comité a le droit de décider, après avoir eu l'occasion de réfuter les arguments présentés, que les points soulevés ne cadrent pas avec son mandat.
- h) Les membres du comité prennent des notes pendant les interviews et celles-ci peuvent être enregistrées sous réserve du consentement de la personne interviewée.
- i) Le plus tôt possible après la réception du rapport du comité d'enquête spécial, le directeur général l'examine et propose des révisions au comité.
- j) Dans un souci d'équité envers les personnes sur lesquelles les conclusions du rapport du comité pourraient avoir des conséquences néfastes importantes, le directeur général envoie à ces personnes un résumé objectif des renseignements sur lesquels ces conclusions pourraient être fondées et leur accorde un délai de réponse raisonnable. Le directeur général invite ensuite le comité d'enquête spécial à réviser son rapport à la lumière des commentaires reçus.
- k) Le projet de rapport du comité est transmis au CLAPE, qui peut demander que d'autres révisions soient apportées. Une fois prise en considération une telle demande, le rapport définitif du comité est remis au CLAPE pour un dernier examen.
- l) Tous les documents reçus ou produits par le comité d'enquête spécial sont et demeurent la propriété de l'ACPPU, et celle-ci est responsable de la garde de cette documentation.
- ➡ Une fois le rapport passé en revue et approuvé par le CLAPE, l'ACPPU procède à sa publication, sauf si le cas en question est de nature telle qu'il peut être réglé dans le cadre de discussions avec les parties concernées.
- ➡ Dans une telle situation, l'ACPPU recherche activement des solutions de règlement possibles avec les parties concernées. Un rapport sur les résultats des discussions tenues avec les parties est ensuite présenté au CLAPE, qui décide si le rapport doit être publié.
- o) Les membres du comité d'enquête spécial figurent à titre d'auteurs du rapport publié, à moins qu'ils ne s'y opposent parce qu'ils ne sont pas d'accord avec les modifications demandées par le CLAPE, ou en raison des commentaires formulés par les parties susceptibles de subir des conséquences néfastes importantes.

7

À chaque réunion du Comité de direction et du CLAPE, le président de l'ACPPU et le directeur général font le point sur tous les cas de liberté académique non réglés.

Procédures approuvées par le Conseil de l'ACPPU en mai 2011.

Procédures en matière de censure

Préambule

Lorsque l'administration d'une université ou d'un collège (y compris les instances supérieures) 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.**



Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeurs et professeurs d'université

September 16, 2020

BY EMAIL: president@utoronto.ca

Dr. Meric S. Gertler
President
University of Toronto
27 King's College Circle
Room 206
Toronto, Ontario
M5S 1A1

Dear President Gertler:

The Canadian Association of University Teachers (CAUT) has been informed that the Faculty of Law at the University of Toronto has rescinded an offer of employment to Dr. Valentina Azarova as Director of the International Human Rights Program (IHRP). According to information I have received, including discussions with Dr. Azarova, it appears the decision to cancel her appointment was politically motivated, and as such would constitute a serious breach of widely recognized principles of academic freedom.

Following the unanimous recommendation of the hiring committee, the Faculty of Law offered Dr. Azarova the position of IHRP Director by a video conference call on August 11, 2020. She accepted the offer on August 19. She was subsequently informed by the University that it would take approximately three months for her to obtain a Canadian work permit. In the interim, the Faculty of Law proposed to hire Dr. Azarova as a foreign consultant, so that she could immediately prepare for her role as Director. On August 24, Dr. Azarova spoke with an immigration lawyer provided by the University to discuss her work permit and was assured that there were no issues and the application would be completed on time.

On or about September 4, the chair of the hiring committee was informed that a concern about Dr. Azarova's appointment had been received by the Faculty's chief fundraiser. It is alleged that a sitting judge and alumnus of the Faculty questioned Dr. Azarova's appointment based on the work she has done on human rights in Israel and Palestine. On September 6, Dean Iacobucci contacted the chair of the hiring committee to announce the hiring process was being terminated. The Dean claimed the decision was motivated by immigration issues that had arisen. These issues could be easily resolved, such that the real rationale appears to be the criticism raised around Dr. Azarova's work on Israel and Palestine.

As you are aware, academic freedom is the foundational value of all universities in Canada. The University of Toronto's Statement of Institutional Purpose (1992) describes the central importance of academic freedom as follows:

Within the unique university context, the most crucial of all human rights are the rights of freedom of speech, academic freedom, and freedom of research. And we affirm that these rights are meaningless unless they entail the right to raise deeply disturbing questions and provocative challenges to the cherished beliefs of society at large and of the university itself. It is this human right to radical, critical teaching and research with which the University has a duty above all to be concerned; for there is no one else, no other institution and no other office, in our modern liberal democracy, which is the custodian of this most precious and vulnerable right of the liberated human spirit.

An institution of higher learning fails to fulfill its purpose and mission if it accedes to outside pressure or asserts the power to proscribe ideas, no matter how controversial. This would create an environment inimical to the free and vigorous exchange of ideas necessary for teaching and learning.

Based on the information I have received, the decision to rescind Dr. Azarova's appointment – which CAUT considers as tantamount to dismissal – represents a grave violation of her academic freedom as well as principles of due process. I urge you to immediately take steps to resolve this matter by re-starting the hiring process with Dr. Azarova. The University of Toronto has a positive obligation to uphold and protect academic freedom. Failure to act swiftly risks causing irreparable reputational damage.

Given that this matter implicates principles of academic freedom, CAUT will monitor the situation closely and, subject to any additional information you may provide, will consider appropriate actions to take consistent with our relevant policies and procedures. This includes referring the case to the CAUT Academic Freedom and Tenure Committee for their consideration. In the meantime, I look forward to hearing your response.

Sincerely,



David Robinson
Executive Director

cc: Brenda Austin-Smith, CAUT President (brenda.austin-smith@umanitoba.ca)
Alison Hearn, Chair, CAUT Academic Freedom and Tenure Committee (ahearn2@uwo.ca)
Terezia Zoric, President, University of Toronto Faculty Association (zoric@utfa.org)



Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeures et professeurs d'université



October 16, 2020

BY EMAIL: president@utoronto.ca

Dr. Meric S. Gertler
President
University of Toronto
27 King's College Circle
Room 206
Toronto, ON
M5S 1A1

Dear President Gertler:

At its meeting yesterday, the CAUT Executive Committee voted unanimously to bring a motion to the November 27 CAUT Council that the administration of the University of Toronto be censured for its actions related to the decision to cancel the hiring of Dr. Valentina Azarova. According to CAUT's "Procedures Regarding Censure", which I have enclosed for your information and reference, the motion before Council will be to give notice to the University of Toronto's administration that unless Dr. Azarova's situation is suitably resolved, censure will be imposed at the Council meeting in April, 2021.

The decision to commence censure proceedings is not taken lightly and follows a thorough review of the facts of the case by the CAUT Academic Freedom and Tenure Committee. The Committee has unanimously concluded that the cancellation of Dr. Azarova's appointment was politically motivated, and as such represents a serious breach of academic freedom.

As you are aware, censure is a rarely used sanction and reserved only for those instances in which an administration acts in a way that threatens fundamental principles of academic freedom and tenure, collegial governance, and the integrity of the academic profession. The University of Toronto can immediately avoid censure if it restores the offer of the Directorship of the IHRP to Dr. Azarova.

Whenever CAUT considers censure of an administration our goal is to get problems resolved before censure is imposed. I would therefore be pleased to discuss ways that we might find a mutually acceptable resolution to this dispute so that the University of Toronto can avoid becoming the only institution in Canada under censure. It is everyone's interest that we do so.

October 16, 2020

I look forward to your reply.

Sincerely,



David Robinson
Executive Director

cc: Brenda Austin-Smith, CAUT President (brenda.austin-smith@umanitoba.ca)
Alison Hearn, Chair, CAUT Academic Freedom and Tenure Committee (ahearn2@uwo.ca)
Terezia Zoric, President, University of Toronto Faculty Association (zoric@utfa.org)

Enclosure



UNIVERSITY OF
TORONTO

08. (c)(i) Doc 6 (2020-11)

OFFICE OF THE

Meric S. Gertler, CM, FRSC, I

89
COUNCIL
CONSEIL

October 20, 2020

Mr. David Robinson
Executive Director, Canadian Association of University Teachers
2705 Queensview Drive
Ottawa, ON K2B 8K2

Dear Mr. Robinson;

Thank you for your correspondence dated October 16, 2020. This letter is intended to acknowledge receipt. Please anticipate a further response in due course.

Sincerely,

Meric S. Gertler
President



October 29, 2020

Mr. David Robinson
Executive Director, Canadian Association of University Teachers
2705 Queensview Drive
Ottawa, ON K2B 8K2

Dear Mr. Robinson:

On behalf of the University of Toronto I am writing in response to your letter of October 16, 2020 in which you indicate that the CAUT Executive Committee, after “a thorough review of the facts of the case by the CAUT Academic Freedom and Tenure Committee”, intends to bring a motion before CAUT Council on November 27, 2020 to impose “censure” on April 21, 2021 unless demands are met regarding an internal hiring process at the University of Toronto’s Faculty of Law for a new Director of the International Human Rights Program.

I am attaching for your information a public statement I released on October 29, 2020, which speaks directly to the concerns that some have raised about the independence, impartiality, and transparency of the review process. As you will see, I have announced:

- That the Patterson review will now report to me directly, and that Professor Patterson will submit her written report to me by mid-January at the latest.
- That I undertake to make the full report and its recommendations public, subject only to respecting the privacy of individual candidates involved in the search process.

These changes reflect the University of Toronto’s commitment to a full, fair, and transparent review to establish the facts in the case of a candidate who was recommended by the Search Committee to become the new Director of the International Human Rights Program.

I am disappointed that the CAUT would choose to act before the independent external review has been completed, as it is intended to establish the facts pertaining to this matter and make recommendations to the University. As I have made clear in my statement, I am undertaking to make the full report public, subject only to protecting the privacy of individual candidates in the search process. As you know, universities routinely give such a guarantee to candidates who choose to compete in a search.

I hope the changes that I have announced will reassure you and your colleagues of the University of Toronto’s strong commitment to undertake a fair, impartial and transparent review to establish the facts of what happened. I hope as well that you and your colleagues will choose to wait for the evidence that I have committed to make public, before deciding whether or not to proceed with any further steps.

Thank you for your offer to engage in a discussion of this issue. I suggest that we wait until I have received and made public the report of Professor Patterson. Since I expect her report will provide a comprehensive account of the relevant facts pertaining to this matter, it will provide important common ground for a discussion between us.

Let me assure you that the University of Toronto remains deeply committed to upholding the academic freedom of its faculty members and librarians. The University takes this responsibility extremely seriously and will take appropriate action in any case where the facts, fairly determined, warrant it.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Meric Gertler". The signature is fluid and cursive, with the first name "Meric" being more prominent than the last name "Gertler".

Meric Gertler
President



October 29, 2020

**Statement on the External Review of the Search Process
for a Director of the International Human Rights Program at the Faculty of Law**

I have followed with deep concern the controversy surrounding the recent search for a new Director of the International Human Rights Program, an administrative staff position in the Faculty of Law. Allegations have been made that a candidate's academic freedom has been breached by the alleged rescinding of an offer for her to be employed as Director. Additional concerns about particular aspects of the search process have also been raised.

Let me underscore, as I have said often during my term as president, that academic freedom is a fundamental value of the University of Toronto. Any suggestion that academic freedom has been violated must be treated with the utmost gravity. It is also critically important that the integrity of our search processes be upheld. Hence, it is imperative that these concerns be thoroughly and fairly reviewed to establish the facts.

In response to these concerns, the Vice-President of Human Resources and Equity announced that an external review would be undertaken by Professor Bonnie Patterson, CM, OOnt, MLS, LL.D, ICD.D, a highly respected consultant in higher education and governance. Professor Patterson is former President of the Council of Ontario Universities and former President and Vice-Chancellor of Trent University.

Some have raised questions about the independence, impartiality, and transparency of the review as originally structured. I have heard these concerns.

To remove any doubts, I am announcing:

- First, that the Patterson review will now report to me directly, and that Professor Patterson will submit her written report to me by mid-January at the latest.
- Second, I undertake to make the full report and its recommendations public, subject only to respecting the privacy of individual candidates involved in the search process.

The terms of reference for the review, which provide for a thorough, fair, and evidence-based review of the search process, will remain the same. They ask the external reviewer to provide:

- A comprehensive factual narrative of events pertaining to the search committee process;
- A report on the basis for the decision to discontinue the candidacy of the search committee's preferred candidate; and
- Her conclusions on whether existing University policies and procedures were followed in this

search, including those relating to confidentiality obligations in search processes.

While participation in this review is voluntary, if anyone is asked by the reviewer to be interviewed, I urge them to participate.

The University of Toronto remains deeply committed to academic freedom. It is important that we now await the results of the comprehensive review that will establish the facts of what happened and make recommendations to the University in a report to me that will be made public.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Meric Gertler". The signature is fluid and cursive, with the first name "Meric" and last name "Gertler" clearly distinguishable.

Meric Gertler
President

September 12, 2020

Professor Edward Iacobucci, Dean
University of Toronto Faculty of Law
78 Queens Park
Toronto, Ontario
Canada

Via email

Dear Dean Iacobucci:

We write as former Directors of the International Human Rights Program at the Faculty of Law. On Friday, we learned that Professor Audrey Macklin had resigned her position as chair of the IHRP's Faculty Advisory Committee and of the circumstances giving rise to her resignation.

As the human rights community in Canada and elsewhere have been acutely aware, the IHRP has been without a permanent director for over a year. During that time, the Faculty of Law has initiated two searches for a Director with the international human rights background and expertise necessary to steer the program. As a result of the most recent search, the hiring committee, chaired by Professor Macklin, identified two viable candidates for the position. The hiring committee advised the Faculty that should neither of these candidates accept the position, there were no further options from the current pool and it would be a failed search.

Happily, Dr. Valentina Azarova – the hiring committee's top candidate – accepted the Faculty's offer in mid-August. Dr. Azarova's human rights practice in domestic and international settings over the past 15 years has been wide-ranging and impressive. She has carried out strategic litigation, legal advocacy, and legislative reform. She has worked to establish human rights enforcement mechanisms in Europe and beyond, and has regularly advised and consulted for United Nations fact-finding missions and mandate-holders, governments, and civil society. She has taught international law and international human rights law since 2009, and established and taught clinical offerings since 2012. She holds a doctoral degree from the Irish Centre for Human Rights at NUI Galway, and has lived and worked in the Middle East and Africa.

The IHRP's most recent Director, Samer Muscati, immediately began working to help Dr. Azarova understand the duties of the Director and the foci areas of the IHRP to date. In the meantime, the Faculty of Law put Dr. Azarova in touch with immigration counsel to advise her on her options for securing a permit to work in Canada, and Dr. Azarova began planning to move with her partner from Germany to Toronto, where her stepchildren reside. In early September, however, Professor Macklin was advised that the Faculty had been contacted by a judge of the Tax Court of Canada, who had expressed concern about Dr. Azarova's scholarship on the operation of international law in the context of Israel's occupation of the Palestinian Territories. Shortly thereafter, Dr. Azarova's offer was rescinded by the Faculty. It is now our understanding that starting this week, you will be interviewing candidates already deemed by the hiring committee as unsuitable for the position of IHRP Director.

We recognize that it is the Dean's prerogative to make the ultimate decision with respect to hiring at the Faculty of Law. We expect, however, that such decisions be made in good faith. We are therefore alarmed by the sequence of events, which strongly suggests improper external interference by a member of the

judiciary in the hiring of the IHRP Director as well as a serious breach of confidentiality in the hiring process. Given that the essential nature of international human rights practice is to hold the powerful to account, any IHRP Director and their work will unavoidably be the subject of criticism from some quarters. As a staff appointment, the position of IHRP Director does not confer academic freedom. The IHRP Director's security of tenure is particularly vulnerable, and the Faculty of Law should stand as a bulwark against external pressures to the IHRP's work. Instead, the facts suggest that your office has caved to political pressure.

If the Faculty of Law chooses to install a new IHRP Director from a pool of candidates that the hiring committee has already rejected as unsuitable and unqualified for the position, it will send the message that the University of Toronto's law school has little interest in providing a serious experiential learning program in international human rights practice, at a time when the need for lawyers committed to preserving and advancing fundamental freedoms at home and abroad is greater than ever. Such a step would diminish the reputation of the Faculty of Law and irrevocably damage the reputation of the IHRP and all those associated with it.

Instead, we urge you to renew the Faculty's offer to Dr. Azarova, whose breadth of practice and depth of expertise would be a tremendous contribution to the student experience, and whose reputation and networks in the global human rights community would bring credibility to the IHRP and the University of Toronto. We understand that her immigration status may result in some delay before she can formally start at the IHRP. However, we believe that after a 12-month search and the interests at stake, she is worth a few months' wait.

Sincerely yours,

Carmen Cheung and Samer Muscati



(VIA EMAIL: deansoffice.law@utoronto.ca)

September 13, 2020

Dean Edward Iacobucci
University of Toronto, Faculty of Law
Jackman Law Building
78 Queen's Park
Toronto, ON M5S 2C5

Dear Dean Iacobucci,

Re: Concerns Regarding Interference in Hiring Process for the IHRP's New Director

We are the co-chairs of the International Human Rights Program (IHRP) Alumni Steering Committee, representing hundreds of alumni of the Faculty of Law and the IHRP. We are writing you over the weekend about a sensitive matter – the hiring process for the IHRP's new Director – because we are concerned that, unless prompt action is taken, the reputations of both the IHRP and the law school may be seriously harmed.

We were surprised and disappointed to learn, on Friday, September 11, that Professor Audrey Macklin resigned from her position as Chair and Member of the Faculty Advisory Committee due to her principled concerns about the hiring process for the new IHRP Director. Having now learned about the circumstances that led to Prof. Macklin's resignation, we agree with the principled position she has taken. Prof. Macklin has provided steadfast and invaluable leadership of the IHRP for many years and we know she has the best interests of the law school and its students at heart. We urge you to address the concerns that led her to take the dramatic step of resigning from her role as Chair.

We understand that a decision was made to override the unanimous decision of the hiring committee in the selection of the IHRP's new Director. This was done *after* the successful candidate received an offer and accepted it, while the parties were in the process of negotiating a contract and resolving immigration issues. We understand that mere days before the hiring process was terminated, an alumnus and sitting judge contacted the Faculty's administration to raise concerns about the candidate's work relating to Israel and international law (which is one of her many areas of expertise within the field of international law).

We are not writing to interfere in the selection process for the new Director. To the contrary, our concerns arise from the *impropriety* of such interference by alumni, and the need to ensure real and perceived independence in the decision-making process which was undertaken by those with expertise in international law as well as the operational needs of the IHRP.

Irrespective of whether the alumnus and sitting judge in question actually influenced your decision to withdraw the offer, there is a perception of influence given the timing and circumstances precipitating the withdrawal of the offer. The mere perception of interference has

the potential to undermine the integrity of the Faculty of Law's hiring process and the reputation and future work of the IHRP.

With respect to the Faculty of Law's hiring process, we understand that this process was intended to be confidential. We fail to understand how an external party with no obvious connection to the IHRP was made aware of the decision such that he felt it would be appropriate to express substantive views even after an offer had been made and accepted. In this regard, it is relevant to note that the sitting judge in question was a longtime donor to the law school, who has been publicly recognized and profiled by the law school as such, which raises perceptual concerns about the influence of donors on what should be independent and autonomous university decisions.

If this situation is not quickly resolved, it also runs the risk of damaging the professional reputation of the sitting judge. The judge in question held prominent political advocacy positions for many years up to his appointment in 2019, and the concerns he expressed about the successful candidate appear to be a continuation of the political advocacy he undertook prior to his appointment to the bench, albeit through back channels. The IHRP is a frequent intervenor before the courts, including on issues relating to international law about which this sitting judge appears to have expressed views. The perception that a sitting judge may have influenced (or attempted to influence) the selection of the director of the IHRP for political reasons could be very damaging, both to the sitting judge and for the IHRP.

At the end of the day, we believe there is a clear path to resolve these controversies and mitigate any harm to the Faculty of Law's reputation: Respect the unanimous decision of the hiring committee and work to resolve any outstanding logistical issues including regarding the successful candidate's immigration status. This alone will avoid the perceptions of outside influence and improper decision-making outlined above. We are concerned that any other way forward will necessarily draw attention to the fact that the successful candidate's offer was withdrawn after having been accepted and will, in turn, lead to significant public controversy which ultimately undermines the IHRP.

As IHRP alumni, we are prepared to lend our assistance to bridging initiatives that enable the IHRP to continue operating while immigration issues are resolved.

We would be happy to discuss our concerns further with you at your convenience. We note that, due to our above-detailed concerns regarding the resulting reputational harm, we have not engaged the wider IHRP alumni community on this issue at this time. Our hope is that the issue can be resolved without the need for broader alumni engagement.

Sincerely,

Louis Century and Morgan Sim
Co-Chairs
IHRP Alumni Steering Committee

Lawyers' Rights Watch Canada

NGO in Special Consultative Status with the Economic and Social Council of the United Nations

www.lrwc.org; lrwc@lrwc.org; Tel: +1-604-736-1175

126-1644 Hillside Avenue, PO Box 35115 Hillside, Victoria BC Canada V8T 5G2

30 September 2020

Dean Edward Iacobucci
University of Toronto Faculty of Law
78 Queens Park
Toronto, ON, M5S 2C5
Email: deansoffice.law@utoronto.ca

Dear Dean Iacobucci,

Re: Canada: International Human Rights Program, U of T Faculty of Law

I write on behalf of Lawyers' Rights Watch Canada (LRWC), a committee of lawyers and other human rights defenders who promote international human rights law and the rule of law through advocacy, legal research, and education. LRWC is a volunteer-run non-governmental organization (NGO) in Special Consultative Status with the Economic and Social Council of the United Nations.

LRWC has been monitoring reports about the recruitment process for a Director of the University of Toronto's International Human Rights Program (IHRP). We note with concern recent allegations that the decision of the hiring committee to hire the respected international human rights scholar Dr. Valentina Azarova was rescinded by the University after a verbal offer and acceptance were made, and after both the University and Dr. Azarova had taken steps to implement the details of that agreement.

Reportedly, the decision to rescind the verbal agreement was made after external pressure from a donor to the University who expressed concern about Dr. Azarova's research on international human rights and international humanitarian law related to Israel and Occupied Palestinian Territories. It has been reported that the external pressure came from a sitting judge of the Tax Court of Canada. We understand that complaints about the judge's conduct have been made to the Canadian Judicial Council.

If the allegations are true, the University is in violation of a core tenet of the *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) that:

... every individual and every organ of society, keeping this Declaration constantly in mind, shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms and by progressive measures, national and international, to secure their

universal and effective recognition and observance, both among the peoples of Member States themselves and among the peoples of territories under their jurisdiction.¹

The *International Covenant on Civil and Political Rights*,² which guarantees the right to freedoms of opinion and expression,³ states that “the individual, having duties to other individuals and to the community to which he belongs, is under a responsibility to strive for the promotion and observance of the rights recognized in the present Covenant...”

We also draw your attention to the UN Declaration on Human Rights Defenders,⁴ a consensus resolution of the UN General Assembly adopted in 1998. In addition to setting out duties of States, Articles 10, 11, and 18 of the Declaration specifically recognize “the right and the responsibility of individuals, groups and associations to promote respect for and foster knowledge of human rights and fundamental freedoms at the national and international levels.”

Article 11 states that:

Everyone has the right, individually and in association with others, to the lawful exercise of his or her occupation or profession. Everyone who, as a result of his or her profession, can affect the human dignity, human rights and fundamental freedoms of others should respect those rights and freedoms.

Article 18 states:

Individuals, groups, institutions and non-governmental organizations also have an important role and responsibility in contributing, as appropriate, to the promotion of the right of everyone to a social and international order in which the rights and freedoms set forth in the Universal Declaration of Human Right and other human rights instruments can be fully realized.

Given that the IHRP is a clinical program, we also draw to your attention to the the UN *Basic Principles on the Role of Lawyers*⁵ which safeguard legal practitioners’ freedoms of speech and of association. Article 23 states:

Lawyers like other citizens are entitled to freedom of expression, belief, association and assembly. In particular, they shall have the right to take part in public discussion of

¹ UN General Assembly, *Universal Declaration of Human Rights*, 10 December 1948, 217 A (III), Preamble, available at: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

² UN General Assembly, *International Covenant on Civil and Political Rights*, 16 December 1966, United Nations, Treaty Series, vol. 999, p. 171, available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

³ *Ibid*, Article 19.

⁴ UN General Assembly, *Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms : resolution / adopted by the General Assembly*, 8 March 1999, A/RES/53/144, available at: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Defenders/Declaration/declaration.pdf>.

⁵ United Nations, *Basic Principles on the Role of Lawyers*, Adopted by the Eighth United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, Havana, September 1990, online: 7 September 1990, available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/roleoflawyers.aspx>

matters concerning the law, the administration of justice and the promotion and protection of human rights and to join or form local, national or international organizations and attend their meetings, without suffering professional restrictions by reason of their lawful action or their membership in a lawful organization. In exercising these rights, lawyers shall always conduct themselves in accordance with the law and the recognized standards and ethics of the legal profession.

The Basic Principles are also clear that legal practitioners should be free from intimidation, hindrance, harassment, and other interference in carrying out their advocacy (Article 16).

The legal profession and legal academic communities have an important role to play in ensuring respect for international human rights law and international humanitarian law. Unpopularity of the implications of international law within some sectors of society is an illegitimate reason for failure to uphold it.

We respectfully suggest that the University of Toronto undertake an urgent review led by an independent, external investigator to determine the facts and to make its findings public. Given the controversial nature of this matter, such an investigator should be agreeable both to the University and to the individual academics involved.

We look forward to your substantive response.

Sincerely,

<signed electronically>

Lawyers' Rights Watch Canada
Catherine Morris, Executive Director

cc. Dr. Meric S. Gertler
President
University of Toronto
27 King's College Circle, Room 206
Toronto ON Canada
M5S 1A1
Email: president@utoronto.ca, morgan.russell@utoronto.ca



UNIVERSITY OF TORONTO

FACULTY OF LAW



78/84 Queen's St. W.
Toronto, Ontario M5S 2C5 Canada

October 7, 2020

Vice President and Provost Cheryl Regehr,
Office of the Vice-President & Provost
University of Toronto
27 King's College Circle
Simcoe Hall, Suite 225
Toronto, ON

Dear Provost Regehr,

We write to register our concerns about the aborted hiring of a Director for the International Human Rights Program (IHRP) at the Faculty of Law. We know that you have heard from various constituencies outside the law school protesting the decision of the Dean of the Faculty of Law and urging an independent inquiry. These interventions have adequately laid out the publicly available facts to warrant such an inquiry. We want, instead, to provide a perspective from inside the law school that helps to explain governance failures at the University of Toronto.

So far, the Faculty and University response to this crisis has been to 'deny, deflect blame, and move on.' This strategy of large institutions and powerful individuals is played out in the news with regularity. The corrosive consequences for academic culture of an effort to minimize the controversy and make it disappear have been on full display. One might have hoped for better from an institution of higher learning, especially the University of Toronto. It is especially concerning that these events occurred under the authority of the Faculty of Law.

Maintaining, for instance, that Faculty's 'timing needs' could not be satisfied is far from satisfactory. Terms of employment were in the process of being negotiated when the Dean declared that Dr. Azarova would not be hired to direct the IHRP. We do not understand how this decision could speed up hiring of a new IHRP Director, particularly in the circumstances of a pandemic, where most or all of her work would be done remotely. While we are dissatisfied with these and other explanations offered by the Dean of Law regarding his decision to terminate the hiring of Dr. Azarova, we prefer to highlight in this letter the institutional environment that enabled the Dean to ignore the advice of his own advisory committee and, thereby, sideline academic colleagues.

The Dean of Law wields extraordinary authority for a community that calls itself self-governing. This is the case not only as concerns the IHRP but also as concerns curriculum matters, faculty appointments, and other subjects that are of concern to the law school community. It is, nevertheless, startling that the Dean intervened in the appointment of the IHRP Director without referring the matter back to the hiring committee that identified a short list and interviewed candidates. He took these steps, moreover, by informing rather than consulting with our colleague, Professor Audrey Macklin, who chaired the hiring committee, nor with other colleagues who sit on the IHRP academic advisory committee. Claiming that 'legal constraints on cross-border hiring' barred Dr. Azarova's timely entry into Canada, the Dean would not consider Professor Macklin's advice that her immigration status was eminently solvable, and that the hiring committee had unanimously concluded that there were no qualified Canadians in the pool. No one in a position of authority, it seems, wanted to hear this. For this reason, we view immigration questions, and for that matter allegations that no offer had been made to Dr. Azarova, as pretextual.

It goes without saying that continual support from engaged and committed faculty is one of the keys to success of programmes like the IHRP. That the Dean of Law could act in such a high-handed manner in the IHRP appointment process, without fear of being called to account for his decision, is a sign of a decayed collegial environment. It also speaks to a failed vision of governance at the Faculty of Law. We have little doubt that too much power resides in deans elsewhere, too, at other units around the University. Our object in this letter is to call out this high-handed manner of governance for what it is – rule by fiat. It cannot be that our judgment and powers of critical reflection should be trained on all other institutions of power but must be turned off at the University gates.

We are about to appoint a new Dean. We are worried that the culture of governance at the law school will remain unchanged. This is not a problem we faculty alone can solve. Beyond the small group of faculty that sit on the decanal search committee, we have no voice. Indeed, you have foreclosed even the possibility of discussions, in confidence with members of the decanal search committee, regarding the merits of candidates who will be placed on your committee's short list. Given our disenfranchisement both within the law school and in the appointment of a new Dean, we have no other outlet to express our frustration other than to plead with you, the single University administrator with influence, to change course. You have it within your power to help ensure that the new Dean of Law will not exercise authority in ways destructive of the culture of inquiry, learning, and accountability that we pride ourselves at the Faculty of Law.

One last matter: We delayed sending this letter to you in order to give the Dean of Law an opportunity to address some of the unanswered questions arising out of this episode at our Faculty Council on October 7, 2020. The Dean was invited, repeatedly, by members of faculty and the Student Law Society to address matters related to the future of IHRP and governance at the law school. Although none of these questions related to the Azarova matter, the Dean refused to answer any of these questions. He also refused to comment on the role of academic freedom in relation to clinical programs or make a commitment to the faculty to hold a meeting where these questions could be discussed.

Sincerely,

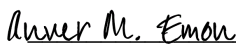
DocuSigned by:



C2C7E6539E9B4E1...
Vincent Chiao

Associate Professor of Law

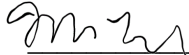
DocuSigned by:



1A00901065945C...
Anver Emon

Professor of Law

DocuSigned by:



10A5B50B370149B...
Mohammad Fadel

Professor of Law

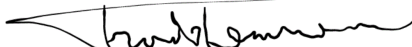
DocuSigned by:



A60F6865B4B1489...
Ariel Katz

Associate Professor of Law

DocuSigned by:



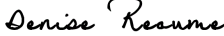
C70ACA19DC440F...
Trudo Lemmens

Professor of Law



Jeffrey MacIntosh

Professor of Law



Denise Réaume

Professor of Law

DocuSigned by:



1D0046D235CF4F6...
Kent Roach

Professor of Law

DocuSigned by:



99A0000000000000...
David Schneiderman

Professor of Law

cc: Meric Gertler, President, University of Toronto
Edward Iacobucci, Dean of the Faculty of Law, University of Toronto



UNIVERSITY OF TORONTO

FACULTY OF LAW



*78/84 Queen's Park
Toronto, Ontario M5S 2C5 Canada*

29 October 2020

President Meric Gertler,
University of Toronto
27 King's College Circle
Simcoe Hall, Suite 225
Toronto, ON

Dear President Gertler,

We write to object to the University's response to the many expressions of concern you have received about the IHRP controversy at the Faculty of Law. We are glad to see some acknowledgment that the response of Vice-President Hannah-Moffat did not meet threshold standards of fairness. Your recent response does not, however, respond to all of the fairness concerns. Unless a review is carried out properly, it will undermine the review's legitimacy and credibility in the eyes of the university community and the wider public.

The review will not widely be seen as impartial. The review of the conduct of a university administrator has been assigned by university administrators to a single individual who is a former university administrator. This cannot help but give rise to a perception of bias. However respected as a university administrator, President Patterson's experience and perspective is still that of an administrator. Best practices in this area often call for review panels with members chosen to represent different perspectives with a neutral chair. This is why many of the University's internal appeal processes are so designed. Just as the University would surely not accept a past President of CAUT as a sole investigator, the University cannot expect faculty and staff to see a former university president as an impartial sole investigator.

The selected reviewer's background raises concerns. While President of Trent, President Patterson was herself the subject of a CAUT investigation into her decision not to reappoint Prof. George Nader as Principal of a college, though recommended by the appointment committee, because he opposed her intention to close colleges. President Patterson told CAUT that an investigation into "Dr. Nader's failure to be reappointed to a managerial position would be neither appropriate nor useful". The investigation found that her decision violated academic freedom. She is now tasked with investigating whether a decision by the Dean of Law not to appoint to a non-faculty position the unanimous choice of the hiring committee violates academic freedom. We believe her prior involvement as the subject of a very similar complaint makes the decision to choose her inappropriate. Further, the reasons for terminating the search rest on legal claims (e.g. employment and immigration law), over which President Patterson claims no professional expertise. Will the review assess these legal claims?

The review's mandate is vague and incomplete.

Academic Freedom: The mandate does not explicitly refer to academic freedom, its explicit and implicit presence in University policies, memorandum of agreement with UTFA, and procedures and norms. The mandate must explicitly address whether, when, and what contact occurred between the Dean and any alumni or donors about the IHRP appointment. It must address whether the Director of the IHRP – "a managerial staff position – not a faculty one" according to Vice-President Hannah-Moffat – is entitled to academic freedom. What would the implications be for clinical directors and like positions, and other centres at the university? The review must address whether "existing" policies with respect to academic

freedom are true to the aspirations of a faculty-governed institution, and adequate to current and future trends in higher education.

The scope of the Dean's authority over hiring. Conventions about good faith and the autonomy of search committees may be at stake. Eleventh hour intervention in ongoing negotiations is destructive of the integrity of search processes and is a power that should be used only in extraordinary circumstances. More generally, it undermines collegial governance for administrators to take the view that they owe faculty no explanation for such decisions. Will the review consider these issues?

Confidentiality. The announcement does not specify which policies regarding appointments, including those on confidentiality, are pertinent. Will the review consider whether the selection of the chosen candidate was kept confidential, or whether the circumstances of the decision to terminate the search were, or both? These raise very different issues.

The announcement does not address consequences that may ensue from the report's findings. Neither Vice-President Hannah-Moffat's announcement, nor your own, makes clear whether members of the university community may be put personally at risk of disciplinary or other official action as a result of this review.

The legitimacy of an investigation of any sort hinges on its fairness. One that gives rise to an apprehension of bias, has no clear mandate, and is not forthcoming about its implications will not resolve this issue and secure the reputation of the University of Toronto. Prospective participants in the process cannot make an informed decision about whether to participate, and members of the University community cannot have confidence in the integrity of the process, without elaboration and clarity about the object, scope and consequences of this review.

We urge the University to further rethink this process before even more damage is done. That no effort was made to design this process in a way that would safeguard important procedural principles can only fuel suspicions. We would be happy to consult with you about the terms of an adequate investigation.

Sincerely,



Vincent Chiao
Associate Professor of Law



Jeffrey MacIntosh
Professor of Law



Anver Emon
Professor of Law



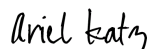
Denise Reaume
Professor of Law



Mohammad Fadel
Professor of Law



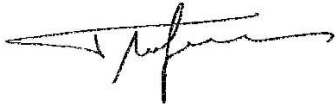
Kent Roach
Professor of Law



Ariel Katz
Associate Professor of Law



David Schneiderman
Professor of Law



Trudo Lemmens
Professor of Law



Anna Su
Associate Professor of Law



November 11, 2020

Dr. Meric Gertler
President, University of Toronto
via: president@utoronto.ca

Dear President Gertler,

Re: Review of Events Surrounding the International Human Rights Program, Faculty of Law.

We write to express our deep concerns about the terms of a review, recently initiated by the University of Toronto, to investigate events around the hiring of a new Director of the International Human Rights Program (IHRP) at the Faculty of Law.

As university professors whose research areas focus on good governance, fair procedures, and justified decision-making, we outline the shortcomings in this review process in the hope that the University makes the necessary improvements in order to ensure that all who are involved are treated fairly. A re-designed process as proposed in our letter will not only respect the fundamental legal values of fairness, but [key university values](#) of public accountability, good governance, and transparency.

Before turning to our recommendations, we want to emphasize the public values at the heart of this controversy. It is alleged that an external official in the judicial branch either tried to or did in fact influence the outcome of a university hiring process transforming this controversy from an internal matter to one that has significant public dimensions and import. Universities are stewards of public money and public trust and the institutional embodiment of a social and political commitment to freedom of thought and inquiry. In this context, the extent of outside influence on Dean Iacobucci's decision not to hire Dr. Azarova implicates serious academic freedom concerns and the questions surrounding the reasons for his decision go to the heart of the University's governance mandate.

Impartiality

First, there is an appearance that the review will not be impartial, as promised. This is because those whose conduct will be examined as part of the investigation (Dean Iacobucci, Vice-President HR & Equity Hannah-Moffat) have themselves selected the reviewer, Professor Patterson. Indeed, until recently Professor Patterson was asked to report back on her review directly to Dean Iacobucci and VP Hannah-Moffat.

President Gertler, you have changed the terms of the review so that the investigator now reports to you as well as makes the report public. Whilst this is an important first step it does not go far enough to extinguish concerns. VP Hannah-Moffat and Dean Iacobucci participated in setting up the review and selecting the external reviewer. Both have made several [public](#) statements about what they believe to be the facts and have described alternative accounts to be [false](#). In a letter to your Faculty of Law, outlining his reasons for requesting an external review, Dean Iacobucci said it was "in order to [correct](#) misconceptions and misunderstandings." (emphasis added). Now, as key players in this affair who have expressed strong views about what facts the final report will confirm, they will be interviewed by Professor Patterson, whom they appointed.

Regardless of whether Professor Patterson is actually impartial, the fact that she was appointed by persons who have taken a strong public position on the facts will leave those within and beyond the University in doubt of the legitimacy of the review exercise. Given the various interests implicated in this case, we believe it would be appropriate to have a new tripartite panel to review this issue; one panelist selected by

the University, one selected by the Faculty Association, and a Chair by consensus of those two appointees.

Recommendation 1: An impartial review be permitted by a tripartite panel with clear terms of reference to report publicly on the result of its findings.

Procedural Fairness

Second, the terms of reference contained in the [October 14, 2020 Memo](#) from Kelly Hannah-Moffat, VP HR & Equity, do not appear to contemplate the need to ensure procedural fairness for those who might participate in the interviews and raise concerns about a lack of attention to protecting important interests, such as reputational interests, as well as not putting participants at risk of further harm. The procedures that an independent review follows should be guided by norms of accountability and transparency. Interviewees should be properly notified, provided with as much information as possible so that they are not participating ‘in the dark’ or unable to rebut allegations, given an outline of the process to be followed so they know what to expect, and be assured that they may have representation throughout. It is even more vital that participants be afforded procedural protections when potential disciplinary measures are a possible sanction or when reprisals against some participants could occur.

Recommendation 2: The University needs to make public the procedures that will be used and show that an appropriate level of procedural fairness has been guaranteed for those who participate in the review. To achieve this goal, the University likely needs to extend the timeline for the review. The University should ensure that the reviewing panel can secure legal counsel who can provide independent legal advice, particularly with respect to procedural fairness matters.

Prejudgement & Whistleblowing Protections

Third, to date, statements made by some University officials do not seem to contemplate the possibility that those who were involved in the search, and who subsequently resigned because of their concerns about the Dean’s decision, had legitimate concerns. The University ought not to take a side, or be perceived as taking a side but, rather, should act even-handedly and with an open mind towards all University members so that its determination will be both sound and fair.

Thinking of the future, this controversy presents an invitation to consider implementing “whistleblowing” policies and protections for those who disclose, reasonably and in good faith, what they believe to be wrongdoing in relation to University policies and/or violations of legal or regulatory requirements. This initiative would support principles of good governance and exemplify a commitment to institutional stewardship by acting in the best interests of the university as a whole. After all, one of the defining [purposes and fundamental duties](#) of the University is to promote truth and protect academic freedom in the service of truth.

Recommendation 3: The University should publicly affirm that it supports all of its members who participate in its review. The University should establish a whistleblowing policy as a best practice.

The University of Toronto takes deserved pride in its tradition of academic excellence and affirms that it is “guided by excellent principles of good governance.” We hope our recommendations contribute to changes to the anticipated review which will improve its integrity and enable it to achieve “best practices” standards.

Sincerely,

Colleen M. Flood
Professor & University Research Chair, Faculty of Law, University of Ottawa

Mary Liston
Associate Professor, Peter A. Allard School of Law, University of British Columbia

Sheila Wildeman
Associate Professor, Schulich School of Law, Dalhousie University

Sharry Aiken
Associate Professor, Faculty of Law, Queen's University

Ryan Alford
Associate Professor, Bora Laskin Faculty of Law, Lakehead University

Faisal Bhabha
Associate Professor, Osgoode Hall Law School, York University

W.A. Bogart
Distinguished University Professor, Professor of Law (retired), University of Windsor

Dr. Kathryn Chan
Associate Professor, University of Victoria Faculty of Law

Maneesha Deckha
Professor and Lansdowne Chair, Faculty of Law, University of Victoria

Hilary Evans Cameron
Assistant Professor, Faculty of Law, Ryerson University

Alexandra Flynn
Assistant Professor, Peter A. Allard School of Law, University of British Columbia

Kerri A. Froc
Associate Professor, Faculty of Law, University of New Brunswick

Colin Grey
Assistant Professor, Faculty of Law, Queen's University

Gerald Heckman
Associate Professor, Faculty of Law, University of Manitoba

Matthew Herder
Associate Professor, Faculties of Law & Medicine, Dalhousie University

Laverne Jacobs
Associate Dean (Research & Graduate Studies), Associate Professor, Faculty of Law, University of Windsor

Hudson Janisch
Osler, Hoskin & Harcourt Chair of Law & Technology Professor Emeritus, University of Toronto

Charis Kamphuis
Associate Professor, Faculty of Law, Thompson Rivers University ne Secwepemcul'ecw (in Secwepemc territory)

Constance MacIntosh
Professor, Schulich School of Law, Dalhousie University

Dr. A. Wayne MacKay C.M. Q.C.,
Professor Emeritus, Schulich School of Law, Dalhousie University

Derek McKee
Associate Professor, Faculty of Law, Université de Montréal

Heather McLeod-Kilmurray
Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Graham Mayeda
Associate Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Naomi W. Metallic
Chancellor's Chair in Aboriginal Law and Policy
Assistant Professor, Schulich School of Law, Dalhousie University

Jennifer Nedelsky
Professor, Osgoode Hall Law School, York University

Sean Rehaag
Associate Professor, Osgoode Hall Law School, York University

David Robitaille
Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Robert Russo,
LLMCL Graduate Program Lecturer, Peter A. Allard School of Law, University of British Columbia

Sujith Xavier
Associate Professor, Faculty of Law, University of Windsor