



Octobre 2023  
Avis n° 5

## **Comité de la COPLA**

Le devoir de loyauté à l'aune de la liberté  
académique

# Crédits

## Recherche et rédaction

### **Lucie Lamarche**

Présidente du comité, Université du Québec à Montréal

### **Gilles Bronchti**

Membre, Université du Québec à Trois-Rivières

### **Louis-Philippe Lampron**

Membre, Université Laval

### **Pierre Trudel**

Membre, Université de Montréal

### **Finn Makela**

Membre sortant, Université de Sherbrooke

Fédération québécoise des  
professeures et professeurs d'université  
1176, rue Bishop,  
Montréal (Québec), H3G 2E3  
1 888 843 5953 / 514 843 5953  
[www.fqppu.org](http://www.fqppu.org)

# Table des matières

<b>CRÉDITS.....</b>	<b>2</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES.....</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>2. DEVOIR DE LOYAUTÉ.....</b>	<b>4</b>
2.1. SOURCES.....	4
2.2. PORTÉE ET LIMITES .....	5
2.2.1. Portée.....	5
2.2.2. Limites.....	8
<b>3. LIBERTÉ ACADÉMIQUE ET DEVOIR DE LOYAUTÉ .....</b>	<b>9</b>
3.1. CRITIQUER SON ÉTABLISSEMENT.....	11
3.2. DÉCLARATIONS PUBLIQUES .....	14
<b>4. CONCLUSION .....</b>	<b>17</b>

## 1. Introduction

La *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*<sup>1</sup> codifie le droit des professeur-es d'université de critiquer les institutions, y compris leur propre établissement. Or, le droit du travail québécois impose aux salarié-es un « devoir de loyauté » qui limite le droit de critiquer son employeur. Le présent Avis brosse d'abord le portrait du devoir de loyauté et de ses frontières traditionnelles. Dans un deuxième temps, nous expliquons comment le devoir de loyauté est subordonné à la liberté académique, désormais protégée par la loi. Ainsi, la portée du devoir de loyauté est sensiblement restreinte lorsqu'il s'applique aux professeur-es d'université.

## 2. Devoir de Loyauté

### 2.1. SOURCES

Au Québec, le fondement juridique de la relation de travail est le Code civil, lequel comprend un chapitre portant sur le contrat de travail. Si d'autres lois en la matière comportent des définitions distinctes de la relation salariale<sup>2</sup>, c'est le Code civil qui « établit [...] le droit commun [et] constitue le fondement des autres lois »<sup>3</sup>.

Le contrat de travail est défini par le Code civil comme « celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur »<sup>4</sup>. C'est l'attribution à l'employeur du pouvoir de direction ou de contrôle qui explique pourquoi l'on décrit la relation salariale comme en étant une de subordination. La personne salariée est littéralement « sous les ordres » de son employeur. À première vue, cette notion de subordination semble mal arrimée au travail professoral. N'est-ce pas la liberté de poursuivre son enseignement et sa recherche dans les seules limites de la rigueur scientifique et de la gestion collégiale qui caractérise le travail d'un-e professeur-e d'université?

Or, dans plusieurs types d'emploi – notamment professionnels –, les salarié-es jouissent d'une grande latitude dans l'exercice de leurs fonctions et cela ne change pas leur statut juridique pour autant. Il en va de même pour la participation à la gestion collégiale : les tribunaux ont statué depuis longtemps que cela n'enlève rien du statut subordonné des professeur-es vis-à-vis leur université<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> RLRQ c. L-1.2 (ci-après « *Loi sur la liberté académique* » ou « la Loi »).

<sup>2</sup> Voir, p. ex., *Code du travail*, RLRQ c. C-27, art. 1 l).

<sup>3</sup> C.c.Q., préambule.

<sup>4</sup> Art. 2085 C.c.Q.

<sup>5</sup> Voir : *Mount Allison Faculty Assn. v. Mount Allison University*, [1982] N.B.I.R.D. No. 3 ; *University of Saskatchewan v. University of Saskatchewan Faculty Association*, 2019 CanLII 16533 (SK LA) (CanLII).

Le devoir de loyauté<sup>6</sup> découle de ce lien de subordination et l'obligation d'agir dans les meilleurs intérêts de son employeur est un aspect « fondamental » de la relation d'emploi<sup>7</sup>.

Quelquefois, le contrat de travail ou la convention collective comporte des dispositions relatives au devoir de loyauté. Mais plus souvent, l'employeur adoptera un « code d'éthique » ou « guide de conduite » afin de signaler ses attentes en la matière.

## 2.2. PORTÉE ET LIMITES

### 2.2.1. Portée

Dans son expression la plus simple, l'« obligation de loyauté implique que le salarié doit s'abstenir de faire toute action qui pourrait nuire aux intérêts légitimes de l'employeur »<sup>8</sup>. Il s'agit d'un « concept arborescent »<sup>9</sup> décliné par renvoi à des notions connexes, dont « la fidélité, l'obéissance, le respect, l'honnêteté, la bonne foi, la civilité, la confidentialité, l'exclusivité des services fournis par l'employé, la diligence, la compétence et la discrétion »<sup>10</sup>. Le présent Avis n'aborde pas chacune de ces notions. Nous nous limitons plutôt à celles qui risquent d'entrer en conflit avec la liberté académique universitaire, soit les devoirs de fidélité, d'obéissance, de civilité et de discrétion. Ces aspects du devoir de loyauté peuvent être invoqués par un employeur pour restreindre la prise de parole des salarié-es, notamment lorsqu'il s'agit de formuler des critiques à son endroit ou de s'exprimer d'une façon qui pourrait lui être préjudiciable.

#### 2.2.1.1. Critique de l'employeur

Règle générale, les aspects de fidélité et de discrétion du devoir de loyauté imposent une certaine retenue de la part des salarié-es. Ainsi, le salarié « ne doit pas s'attaquer à la réputation de son employeur ou dénoncer les pratiques qu'il n'accepte pas ou étaler sur la place publique les différends qui l'opposent à l'employeur »<sup>11</sup>. Cela s'applique, peu importe la forme de l'expression, et une jurisprudence abondante confirme les sanctions imposées à des salarié-es qui critiquent

<sup>6</sup> Nous privilégions l'expression « devoir de loyauté » puisqu'elle est le plus souvent utilisée dans l'espace public alors que certains juristes préconisent le synonyme « obligation de loyauté ». Cette différence terminologique n'est d'aucune importance.

<sup>7</sup> Peter M. NEUMANN et Jeffrey SACK, *eText on Wrongful Dismissal and Employment Law*, Toronto, Lancaster House, 2020 ; 2012 CanLII Docs 1, <<https://canlii.ca/t/nc>>, s. 4.1.5.1. Au Québec, cette obligation fondamentale est prévue à l'article 2088 du *Code civil*, lequel prévoit que la personne salariée doit « exécuter son travail avec prudence et diligence » et « agir avec loyauté et honnêteté ».

<sup>8</sup> *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP- 429) -et- Montréal (Ville de)* (Jean-François Levasseur), 2014 QCTA 902, para. 44.

<sup>9</sup> Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 368.

<sup>10</sup> Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, « La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : plaidoyer pour un espace critique accru », (2005) 46 *Les Cahiers de Droit* 847, p. 853.

<sup>11</sup> Marie-France BICH, « Contrat de travail et Code civil du Québec — Rétrospective, perspectives et attentes », dans SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, BARREAU DU QUÉBEC, *Développements récents en droit du travail (1996)*, vol. 78, Cowansville, Yvon Blais, 1996, p. 199.

leur employeur dans les journaux, à la télévision et sur les réseaux sociaux<sup>12</sup>. La liberté d'expression de la personne salariée est donc limitée par son devoir de loyauté envers son employeur.

Cette limite n'est pas absolue ; la jurisprudence nous enseigne qu'il faut chercher un équilibre entre le devoir de loyauté et la liberté d'expression. Or, comme le passage suivant l'illustre, cette recherche d'équilibre peut ressembler à une valse-hésitation :

[Le] droit à la liberté d'expression n'est pas absolu et il doit être tenu compte, dans son exercice, entre autres du devoir de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur. Cependant, ce devoir de loyauté ne saurait réduire à néant le droit à la liberté d'expression qui, il faut le rappeler, est un droit fondamental se situant à un niveau très supérieur aux droits et obligations de l'employeur et du salarié dans le cadre du contrat de travail. Mais ce devoir de loyauté doit être pris en compte. L'obligation de loyauté ne saurait être un frein absolu à la critique publique de l'employeur par le salarié. Le droit à la liberté d'expression n'est pas non plus ni une licence accordée à tous les salariés de transformer une entreprise en un lieu de discussion et de contestation à l'égard des décisions de l'employeur ni une permission absolue et illimitée de critiquer publiquement les décisions de l'employeur en utilisant n'importe quel moyen<sup>13</sup>.

L'on voit ici la marge de manœuvre accordée au tribunal pour pencher d'un côté ou de l'autre lorsqu'il s'agit d'équilibrer liberté d'expression et devoir de loyauté. C'est souvent le cas lorsqu'on doit appliquer des concepts abstraits à une situation précise et la décision dépendra de son appréciation des faits particuliers de l'affaire. Malheureusement – et malgré le fait que la liberté d'expression soit un droit fondamental protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>14</sup> – la tendance semble être celle d'accorder une certaine prépondérance au devoir de loyauté<sup>15</sup>. Par conséquent, certains ont même été jusqu'à affirmer que « la liberté d'expression de l'employé est subordonnée à son devoir de loyauté »<sup>16</sup>.

Même si cette restriction exceptionnelle à la liberté d'expression peut paraître choquante à première vue, l'on peut comprendre sa fonction lorsque l'employeur est une entreprise privée. Dans ce contexte, l'intérêt ultime de l'employeur dans la relation d'emploi est de tirer un bénéfice économique du travail de la personne salariée et ce serait contradictoire si cette dernière pouvait user de son droit de parole citoyenne pour porter atteinte à ce même intérêt. De plus, le lien de

---

<sup>12</sup> Pour un survol, voir : André SASSEVILLE et Georges SAMOISSETTE FOURNIER, « La protection des dénonciateurs d'actes répréhensibles : outil efficace ou obstacle à la gestion des ressources humaines ? », dans SERVICE DE LA FORMATION PERMANENTE, BARREAU DU QUÉBEC, *Développements récents en droit du travail (2017)*, vol. 429, Cowansville, Yvon Blais, 2017, p. 44-47.

<sup>13</sup> *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) -et- Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon*, D.T.E. 2011T-660, par. 43.

<sup>14</sup> RLRQ c. C-12, art. 3.

<sup>15</sup> Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, « La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : étude empirique de l'incidence des chartes », (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 281.

<sup>16</sup> SASSEVILLE et SAMOISSETTE FOURNIER, *supra* note 12, p. 44.

subordination qui caractérise la relation d’emploi implique une certaine hiérarchie. Porter ses doléances sur la place publique au lieu de se prévaloir des canaux de communication internes de l’entreprise reviendrait ainsi à se soustraire de cette hiérarchie, constituant ainsi une forme d’insubordination<sup>17</sup>.

S’agissant de salarié-es travaillant pour les organes politiques de l’État – c’est-à-dire les fonctionnaires – la justification de la restriction de la liberté d’expression est toute autre. Pour les fonctionnaires, la capacité de critiquer leur employeur, autrement limitée par le devoir de loyauté, est plutôt balisé par le devoir de réserve, codifié par la *Loi sur la fonction publique*<sup>18</sup>. En effet, les fonctionnaires doivent se garder de critiquer publiquement le gouvernement, car les caractéristiques d’impartialité, de neutralité, d’équité et d’intégrité de la fonction publique sont des éléments importants de notre système démocratique<sup>19</sup>.

Entre ces deux cas de figure – les salarié-es d’une entreprise privée et les fonctionnaires – se trouvent des milliers de personnes qui travaillent pour des entités dites « parapubliques », dont, par exemple, les écoles et les hôpitaux. Dans ces secteurs, c’est le régime de droit commun qui s’applique et les services publics, y compris les universités, sont juridiquement assimilables aux entreprises privées lorsqu’il s’agit de déterminer la portée du devoir de loyauté des personnes qui y travaillent. Autrement dit, les professeur-es ne sont pas des fonctionnaires et ne sont donc aucunement assujetti-es à un devoir de réserve.

#### 2.2.1.2. *Déclaration préjudiciable*

Si la prise de parole publique n’ayant pas un lien direct avec son emploi est un exercice de la liberté d’expression relevant de la vie privée de la personne salariée, elle peut néanmoins constituer un manquement sanctionnable au devoir de loyauté. En effet, la jurisprudence a reconnu que l’intervention de l’employeur est justifiée lorsque les gestes commis à l’extérieur du travail entachent la réputation de l’entreprise ou de son produit<sup>20</sup>. Par exemple, l’on relève dans la jurisprudence plusieurs cas où l’employeur était justifié de sanctionner un-e salarié-e qui a partagé des blagues racistes<sup>21</sup> ou de mauvais goût<sup>22</sup> sur les réseaux sociaux. Dans la mesure où l’on pouvait identifier la personne comme salariée de l’entreprise, ces commentaires portaient atteinte à la réputation de l’entreprise aux yeux de sa clientèle et constituaient en conséquence un manquement au devoir de loyauté. Cela étant dit, il ne suffit pas pour l’employeur d’alléguer une atteinte à la réputation : il faut qu’il apporte une preuve de cette atteinte<sup>23</sup>.

<sup>17</sup> « Il faut en outre considérer le devoir de loyauté dans une perspective hiérarchique, la jurisprudence imposant à l’employé le devoir d’utiliser, une après l’autre, les voies hiérarchiques internes avant toute autorisation de divulgation externe. » : *id.*

<sup>18</sup> *Loi sur la fonction publique*, RLRQ c. F-3.1.1, art. 11.

<sup>19</sup> *Fraser c. C.R.T.F.P.*, [1985] 2 R.C.S. 455.

<sup>20</sup> Cela fut établi dans l’affaire ontarienne *Re Millhaven Fibres Ltd, Millhaven Works, and Oil, Chemical & 86 Atomic Workers Int’l Union, Local 9-670*, [1967] OLA No 4, reprise par la suite par la jurisprudence québécoise.

<sup>21</sup> *Wasaya Airways LP v. Air Line Pilots Assn., International (Wyndels Grievance)*, (2010) 195 L.A.C. (4th) 1.

<sup>22</sup> *Syndicat des employé-es du Loews Hôtel Québec c. Loews Hôtel Québec inc*, 2013 CanLII 56312 (QC SAT) ; *Syndicat des chauffeurs d’autobus de la rive-sud c Société de transport de Lévis*, 2018 CanLII 68392 (QC SAT).

<sup>23</sup> *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c CISSS de l’Abitibi-Témiscamingue (CISSSAT)*, 2023 CanLII 30923 (QC SAT) ; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en*

### 2.2.2. Limites

Malgré l'intensité du devoir de loyauté, la jurisprudence reconnaît qu'il est sujet à un certain nombre de limites. Nous en proposons trois.

Premièrement, un-e salarié-e peut être loyal-e tout en exprimant de façon « minimale et respectueuse », même publiquement, une opinion différente, voire contraire à celle de son employeur<sup>24</sup>.

Deuxièmement, un-e salarié-e peut faire fi de son devoir de loyauté lorsqu'il s'agit de divulguer des actes illégaux ou répréhensibles de la part de son employeur ou encore de dénoncer les gestes mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui<sup>25</sup>. Cela est maintenant codifié par la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*<sup>26</sup> et par la *Loi sur les normes du travail*<sup>27</sup>. S'agissant d'abord des actes illégaux ou répréhensibles, il est important de préciser que cette exception est marginale, puisque, pour s'en prévaloir, les salarié-es doivent d'abord avoir eu recours aux mécanismes de dénonciation internes<sup>28</sup> ou à leur droit de faire une dénonciation au Protecteur du citoyen<sup>29</sup>. Cette condition restrictive de recours préalables aux mécanismes internes de dénonciation s'applique aussi aux gestes mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui (ou l'environnement) à moins que la personne salariée ne puisse démontrer qu'il y a urgence d'agir<sup>30</sup>.

Troisièmement, les personnes occupant des fonctions syndicales jouissent d'une « immunité relative » lorsqu'il s'agit de critiquer leur employeur. En effet, pour exercer convenablement les droits de négociation et de représentation qui leur sont accordés par le *Code du travail*, les personnes occupant des fonctions syndicales doivent pouvoir critiquer leur employeur, y compris dans les médias. Dans ce contexte, « [l]a liberté d'expression d'un représentant syndical [...] ne peut pas être amoindrie dans un contexte de négociation ou dans un rapport de force entre le syndicat et l'employeur, sous le couvert de l'obligation de loyauté »<sup>31</sup>. Cette immunité syndicale est encore une fois « relative », car il faut que la personne qui l'invoque démontre que les gestes

---

*santé et services sociaux-CSN (STTLSSS-CSN) c. Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides*, 2023 CanLII 65423 (QC SAT).

<sup>24</sup> *APTS -et- CSSS Jardins-Roussillon*, *supra*, note 13, par. 44 ; *Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska -et- Commission scolaire du Val-des-Cerfs*, D.T.E. 2013T-694. Un principe similaire s'applique au devoir de réserve des fonctionnaires, qui ont le droit de s'exprimer publiquement sur des enjeux qui les touchent à titre de citoyen-nes, dans la mesure où leurs critiques ne se rapportent pas à leur emploi (voir : *Fraser c. C.R.T.F.P.*, *supra*, note 19, par. 34).

<sup>25</sup> *Fraser c. C.R.T.F.P.*, *id.*.

<sup>26</sup> RLRQ c. D-11.1

<sup>27</sup> RLRQ c. N-1.1, art. 122. Voir aussi : *Code criminel*, art. LRC 1985, c. C-46, art. 425.1 (interdiction pour un employeur d'exercer des représailles à l'encontre d'un-e salarié-e ayant dénoncé une infraction à la loi).

<sup>28</sup> *Société canadienne des postes -et- Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes*, D.T.E. 2005T-692 ; *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (SPSSRY) -et- Centre de santé et de services sociaux Richelieu-Yamaska*, D.T.E. 2014T-527.

<sup>29</sup> *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, *supra*, note 26, art. 6.

<sup>30</sup> *Id.*, art. 7.

<sup>31</sup> *Petitclerc c. Commission des relations de travail*, 2009 QCCS 2687.

ou les propos reprochés sont effectivement survenus dans le cadre des fonctions syndicales et ne sont pas commis ou prononcés à titre personnel<sup>32</sup>.

### 3. Liberté académique et devoir de loyauté

La liberté académique universitaire est désormais protégée au Québec par la *Loi sur la liberté académique*<sup>33</sup>. Étant une loi d'ordre public, aucune convention collective ni contrat de travail ne peut y déroger ; ses dispositions se trouvent à être incorporées dans toute convention collective, quoique ces dernières peuvent prévoir des protections plus robustes que celles offertes par la *Loi*<sup>34</sup>.

La *Loi* reconnaît expressément que la particularité du travail professoral<sup>35</sup> implique un large droit de critique, lequel s'étend à « l'établissement duquel la personne relève ». À cet effet, son article 3 prévoit :

**3.** Le droit à la liberté académique universitaire est le droit de toute personne d'exercer librement et sans contrainte doctrinale, idéologique ou morale, telle la censure institutionnelle, une activité par laquelle elle contribue à l'accomplissement de la mission d'un établissement d'enseignement.

Ce droit comprend la liberté :

1° d'enseignement et de discussion;

2° de recherche, de création et de publication;

3° d'exprimer son opinion sur la société et sur une institution, y compris l'établissement duquel la personne relève, ainsi que sur toute doctrine, tout dogme ou toute opinion ;

4° de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques.

<sup>32</sup> *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 c. Librairie Renaud-Bray*, 2017 CanLII 1695 (QC SAT) ; *Centre universitaire de santé McGill c. Syndicat des employées et employés du Centre universitaire de santé McGill*, 2020 CanLII 37606 (QC SAT).

<sup>33</sup> *Supra*, note 1.

<sup>34</sup> COMITÉ DE LA COPLA, *Avis n° 3 : Les effets de la Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire sur les conventions collectives des professeures et professeurs*, Montréal, FQPPU, 2022.

<sup>35</sup> Les protections de la *Loi* s'appliquent à toute personne qui contribue à la mission universitaire et leur portée précise peut varier en fonction de la contribution en question. Le présent avis ne concerne que les professeur-es, qui sont les titulaires historiques de la liberté académique et pour lequel-les les protections risquent d'être les plus robustes.

Il doit s'exercer en conformité avec les normes d'éthique et de rigueur scientifique généralement reconnues par le milieu universitaire et en tenant compte des droits des autres membres de la communauté universitaire.

(nous soulignons)

Rappelons que la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire (la « Commission Cloutier ») a reconnu, dans la foulée des représentations de la FQPPU<sup>36</sup>, que « l'application stricte [du devoir de loyauté] peut [...] limiter la portée de la liberté universitaire »<sup>37</sup>. C'est justement pour cette raison que la FQPPU a proposé l'inclusion d'une clause interprétative dans la *Loi* prévoyant que le devoir de loyauté ne devrait pas être appliqué de façon à compromettre la liberté académique<sup>38</sup>.

Bien que la *Loi sur la liberté académique* ne contienne pas de référence spécifique à l'obligation de loyauté, l'inclusion, au sein de la définition prévue à l'article 3, du droit des titulaires de cette liberté d'exprimer son opinion sur l'établissement duquel ils relèvent risque de produire les mêmes effets que la proposition de la FQPPU en raison, notamment, de la hiérarchie des sources du droit : Dans l'éventualité où un tribunal (ou un arbitre de grief) devait être appelé à réconcilier le devoir de loyauté et la liberté académique dans le contexte de propos critiques émis à l'encontre d'une université (ou de son administration), la liberté académique prévaudra, étant protégée par une loi particulière<sup>39</sup>.

Plusieurs conventions collectives prévoient, et ce depuis bien avant l'adoption de la *Loi sur la liberté académique*, la protection de celle-ci. Les tribunaux se sont déjà penchés sur l'interaction dont il est ici question. Cette jurisprudence sera certes prise en compte dans le futur. Ceci étant dit, elle sera appelée à évoluer et, lorsqu'elle se révèle incompatible avec la *Loi*, remplacée par un courant plus protecteur de la liberté académique.

---

<sup>36</sup> FQPPU, *La nécessité d'une loi pour affirmer la liberté académique et fournir un cadre interprétatif. Réponse de la FQPPU à la consultation menée par la Commission scientifique et technique sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire*, FQPPU, Montréal, 2021, p. 15-16.

<sup>37</sup> COMMISSION SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE INDÉPENDANTE SUR LA RECONNAISSANCE DE LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE DANS LE MILIEU UNIVERSITAIRE, *Reconnaître, protéger et promouvoir la liberté universitaire*, 2021, Québec, Gouvernement du Québec, p. 20. Voir aussi ; COMITÉ DE LA COPLA, *Avis n° 1 : Analyse sommaire du rapport de la Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire*, Montréal, FQPPU, 2022, p. 6.

<sup>38</sup> FQPPU, *Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 32. Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*, FQPPU, Montréal, 2022, p. 13-15.

<sup>39</sup> Voir : préambule du *Code civil* (les lois particulières peuvent « ajouter au code ou y déroger ») ; *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 27 (les dispositions du *Code civil* s'appliquent en milieu syndiqué seulement lorsqu'elles ne sont pas incompatibles avec d'autres lois régissant le travail).

### 3.1. CRITIQUER SON ÉTABLISSEMENT

Le droit des professeur-es de critiquer leur établissement est étroitement lié au principe de la gestion collégiale, lequel est, par ailleurs, une composante essentielle de l'autonomie universitaire<sup>40</sup>. Toutes les lois constitutives et les statuts à la source de la création des universités québécoises prévoient la participation des professeur-es à différentes instances de direction. Celles-ci ont vocation à déterminer les grandes orientations institutionnelles tant en matière d'enseignement que de recherche. Le débat rigoureux, énergique et parfois tranché est une condition essentielle au fonctionnement de ces instances et, pour qu'elles jouent leur rôle, les professeur-es ont le droit – et même le devoir<sup>41</sup> – d'exprimer leur dissidence.<sup>42</sup>

L'on peut aisément comprendre que la liberté académique, expressément protégée par l'article 3 de la *Loi*, puisse être en tension avec une conception stricte du devoir de loyauté. La jurisprudence datant d'avant l'adoption de la *Loi* nous fournit quelques paramètres pour résoudre cette tension. Mentionnons d'emblée qu'il est reconnu depuis longtemps que, s'agissant du devoir de loyauté, « les droits reconnus aux professeurs d'université sont plus étendus que ceux des salariés d'autres secteurs d'activités puisqu'ils comportent notamment celui de pouvoir critiquer l'institution qui les emploie »<sup>43</sup>. Néanmoins, la jurisprudence nous enseigne que ces « droits étendus » ont des limites : la critique de son établissement peut être publique et incisive, mais sa forme ainsi que son mode de diffusion doivent être raisonnables eu égard à son objectif.

À ce sujet, se fondant sur une disposition de la convention collective applicable, un tribunal d'arbitrage a expliqué l'équilibre entre le devoir de loyauté et le droit de critiquer son établissement ainsi :

[100] L'obligation d'agir avec loyauté s'applique à toute personne salariée régie par un contrat individuel de travail. Elle s'applique également en présence d'une convention collective de travail. [...]

[101] Dans le cas présent, les parties à la convention collective ont prévu le devoir qu'a un professeur ou une professeure lorsqu'est exercé le droit de critiquer l'Université. Tel qu'indiqué précédemment, celui-ci doit être utilisé de manière responsable, sans violence et dans le respect de la légalité. En usant ainsi du droit de critiquer l'Université, un professeur ou une professeure respecte son devoir

<sup>40</sup> *McKinney c. Université de Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229; *Blasser v. Royal Insititute for advancement of Learning*, 1985 CanLII 3061 (QC CA).

<sup>41</sup> *Royal Institution for the Advancement of Learning and Gray*, 1969 CanLII 1442 (QC LA), p. 22 (« [I]f criticism of one's university is "disloyalty", then we must say that we recognize that there may be circumstances in which an academic has not only a right, but a duty to be "disloyal" ».)

<sup>42</sup> Cette liberté de s'exprimer sur la gestion de son établissement est souvent appelée la liberté académique « *intra muros* », c'est-à-dire la liberté d'expression « entre les murs de l'Université ». Notons que cette façon imagée d'y référer ne réfère pas au lieu de l'expression, mais à son sujet : « l'université d'attache du membre du corps professoral et ses décisions, politiques et pratiques ». Voir : Michael LYNK, « Academic Freedom, Canadian Labour Law and the Scope of Intra-Mural Expression », (2020) 29(2) *Constitutional forum constitutionnel* 45, p. 51.

<sup>43</sup> *Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN)*, (1991) AZ-51126397.

de loyauté envers l'Université. En corollaire, l'Université ne peut pas reprocher ni demander à un professeur ou à une professeure de restreindre l'expression de ses critiques, au niveau de son contenu et de sa forme, au-delà du devoir d'en user dans le respect de la légalité, de manière non violente ou encore de manière responsable<sup>44</sup>.

Plus loin dans sa décision, l'arbitre indique que « la gouvernance de l'Université n'est pas un sujet qui concerne seulement cette dernière, elle intéresse particulièrement toute la communauté universitaire » et le fait qu'une critique à ce sujet déplaît ou dérange ne la rend pas irresponsable<sup>45</sup>. Par contre, l'arbitre a décidé que lorsque la professeure concernée répondait à un courriel de sa rectrice destinée à quelques gestionnaires en mettant en copie conforme toutes les personnes ayant une boîte courriel à l'université, elle n'exerçait pas son droit de critique « de façon responsable », et ce, malgré que ses propos soient justes, exprimés de bonne foi et que le ton soit « poli et empreint de civilité »<sup>46</sup>.

Dans une autre décision, un tribunal d'arbitrage a conclu que le droit de critiquer son établissement ne s'étend pas au droit de s'engager dans un processus parallèle visant à court-circuiter les canaux de communication entre la direction d'une université et ses interlocuteurs institutionnels<sup>47</sup>. En l'espèce, la direction d'une université cherchait le renouvellement de l'agrément d'un programme auprès d'une association professionnelle. En désaccord avec la position de sa direction, un professeur a rédigé un rapport distinct de celui de l'université et l'a acheminé à l'organisation concernée. Il a aussi dit à un représentant de l'organisation que l'université « camouflait » des lacunes du programme pour lequel l'agrément était demandé. L'arbitre a décidé que, ce faisant, le professeur « a outrepassé les limites de sa liberté académique, et qu'il a ainsi manqué à son devoir de loyauté envers l'employeur »<sup>48</sup>. Cela étant, l'arbitre a reconnu que le professeur « pouvait s'autoriser de sa liberté académique pour continuer de revendiquer les améliorations qu'il jugeait nécessaires à la qualité du programme, mais pas pour le faire dans le cadre du processus de renouvellement de l'agrément »<sup>49</sup>.

Une troisième décision porte sur la manifestation auprès d'étudiant-es par un enseignant de son désaccord avec des décisions pédagogiques prises par le département. Dans cette affaire, un chargé de cours – bénéficiaire de la liberté académique en vertu de la convention collective applicable – s'est plaint auprès du professeur responsable d'un cours et de sa vice-doyenne de leur décision d'imposer un manuel en anglais alors que plusieurs membres du corps étudiant avaient de la difficulté à lire l'anglais. N'ayant pas obtenu satisfaction, il a alors décrié et ridiculisé leur décision devant sa classe, en décrivant le manuel comme « les versets sataniques » et en

<sup>44</sup> *Association of Professors of Bishop's University -et- Bishop's University*, 2007 CanLII 68089 (QC SAT) (nos soulignements).

<sup>45</sup> *Id.*, par. 112.

<sup>46</sup> *Id.* par. 112-114.

<sup>47</sup> *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, (2008) AZ-50517884 (T.A.). Voir aussi : *Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal*, *supra*, note 43.

<sup>48</sup> *Id.* par. 152..

<sup>49</sup> *Id.*, par. 153.

disant que le travail du professeur était « bâclé »<sup>50</sup>. Selon l'arbitre, « dans ce contexte particulier, les propos exprimaient non seulement une critique négative et inappropriée de l'autorité du professeur [...] mais aussi une forme de non-respect »<sup>51</sup>. Le fait que le professeur n'était pas un supérieur hiérarchique du chargé de cours n'avait pas d'incidence, selon l'arbitre, car le devoir de loyauté comprend une obligation de civilité au travail. De plus, la critique de la décision de la direction d'entériner le choix du manuel « allait bien au-delà de ce que permet l'exercice de son droit à la critique et son statut de chargé de cours » et « n'était pas compatible avec l'exécution fidèle et loyale de son travail »<sup>52</sup>.

Ces décisions nous permettent d'entrevoir comment le devoir de loyauté pourrait être interprété à la lumière du droit de critiquer son établissement prévu à la *Loi sur la liberté académique*.

Dans un premier temps, l'on constate que, même avant l'adoption de la *Loi*, la liberté académique était comprise comme impliquant le droit de critiquer son établissement, y compris en mettant publiquement en cause sa gouvernance, même si cela devait déplaire ou déranger les personnes visées par la critique ou occupant des fonctions de direction au sein de l'Université.

Ensuite, l'on peut affirmer que le droit de critiquer son établissement comprend le droit à la critique *publique*. Plus précisément, le droit de critiquer son établissement fait en sorte que le devoir de loyauté ne saurait être invoqué pour exiger que les critiques soient formulées *uniquement* au sein des instances de l'établissement<sup>53</sup>.

Troisièmement, le droit de critiquer son établissement doit être exercé de façon raisonnable dans sa forme et son mode de diffusion. Il reste à voir comment cela sera abordé suite à l'adoption de la *Loi*, car la notion de « l'exercice raisonnable » de la liberté académique, à titre de limite à la liberté académique, n'est pas prévue par la *Loi*. Il est néanmoins possible qu'un tribunal saisi de cette question opte pour la continuité jurisprudentielle en ayant recours au principe voulant qu'« [a]ucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive ou déraisonnable »<sup>54</sup>.

Enfin, tel qu'il est indiqué à l'article 3 *in fine* de la *Loi*, la critique doit respecter les droits des autres membres de la communauté universitaire. Il va de soi que cela implique que la critique ne doit pas constituer du harcèlement ou de la diffamation<sup>55</sup>. Par contre, selon la jurisprudence antérieure à l'adoption de la *Loi*, il faudrait aussi que la critique ne dépasse pas les limites de la civilité, laquelle

---

<sup>50</sup> *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS) -et- Université de Sherbrooke*, 2018 CanLII 103160 (QC SAT).

<sup>51</sup> *Id.* par. 183.

<sup>52</sup> *Id.*, par. 191, 194.

<sup>53</sup> Voir aussi : *Université A et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université A (grief syndical)*, 2007 CanLII 90350 (QC SAT), par. 193 (une professeure qui a critiqué les dépenses de son université dans un journal « exerçait sa responsabilité critique par rapport à l'université et à la sauvegarde de sa mission »).

<sup>54</sup> Art. 7 C.c.Q. (applicable en droit du travail en vertu de l'affaire *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, 2005 QCCA 440).

<sup>55</sup> *Association des professeurs de l'université Concordia c. L'université Concordia*, 2014 CanLII 149809 (QC SAT), par. 223.

fait partie du devoir de loyauté. Cette notion de civilité – aussi consensuelle qu’elle puisse paraître à première vue ; personne ne veut se faire insulter au travail – comporte un risque pour la liberté académique. L’université est un lieu où des désaccords profonds sont débattus avec une vigueur et une fermeté qu’on trouve rarement dans d’autres milieux du travail<sup>56</sup>. Cette confrontation d’idées est nécessaire pour que l’université remplisse sa mission d’intérêt public et les tribunaux devraient situer les frontières de la civilité dans ce contexte, au risque de restreindre la liberté académique de façon injustifiée<sup>57</sup>. Autrement dit, la sensibilité d’autrui ne peut être la mesure d’application du devoir de civilité et, lorsqu’on tient compte du contexte universitaire, ne devront être considérés comme « incivils » que les propos qui relèvent manifestement de l’insulte ou l’injure ou encore qui visent à nuire à autrui.

Soulignons que l’analyse ci-dessus concerne uniquement le droit de manifester son désaccord avec les décisions de la direction de son université et non un *prétendu* droit de faire fi de ces décisions. En effet, si les professeur-es peuvent invoquer leur liberté académique pour justifier la critique de leur établissement sans qu’on leur oppose un devoir de loyauté, cela n’autorise pas l’insubordination dans la prestation de travail. Une jurisprudence constante confirme que la liberté académique ne permet pas aux professeur-es de se soustraire aux exigences de leur programme, par exemple, en refusant d’évaluer leurs étudiant-es selon les barèmes applicables<sup>58</sup>, en omettant de remettre les notes dans les délais administratifs prévus<sup>59</sup> ou encore en tenant des séances de cours à distance alors que la présence physique est obligatoire<sup>60</sup>.

### 3.2. DÉCLARATIONS PUBLIQUES

Comme nous l’avons vu, le devoir de loyauté peut limiter la prise de parole publique de la personne salariée, même lorsque la déclaration n’a pas de lien avec son emploi, si elle porte atteinte à la réputation de l’employeur, notamment auprès de sa clientèle. Or, la liberté académique a longtemps été comprise comme un bouclier contre toute forme de représailles de la part de l’employeur à l’endroit des membres du corps professoral en raison de leurs déclarations publiques à l’égard des tiers<sup>61</sup>. Cela est maintenant codifié dans la *Loi sur la liberté académique*, laquelle enchâsse le droit « d’exprimer son opinion sur la société et sur une institution [...] ainsi que sur toute doctrine, tout dogme ou toute opinion. »

<sup>56</sup> Voir : *Re University of Manitoba*, (1991) 21 C.L.A.S. 438, par. 104.

<sup>57</sup> Voir : Jamie CAMERON, « Giving and Taking Offense: Civility, Respect, and Academic Freedom », dans James L. TURK (dir.), *Academic Freedom in Conflict. The Struggle Over Free Speech Rights in the University*, Toronto, James Lorimer, 2014, p. 285.

<sup>58</sup> *University of Ottawa and Association of Professors of the University of Ottawa*, 2014 CanLII 100735 (ON LA).

<sup>59</sup> *École de technologie supérieure c Syndicat des chargés-es de cours de l’école de technologie supérieure – services des enseignements supérieurs (Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec)*, 2021 CanLII 114764 (QC SAT).

<sup>60</sup> *Syndicat des professeures et professeurs de l’Université de Sherbrooke c Université de Sherbrooke*, 2022 CanLII 41896 (QC SAT).

<sup>61</sup> La littérature désigne la protection des professeur-es contre les représailles fondées sur leurs déclarations à l’égard des tiers comme la liberté académique « *extra-muros* ». Comme dans le cas de la liberté académique *intra-muros*, la notion de déclarations « à l’extérieur des murs de l’université » n’est qu’une métaphore. L’on renvoie ici au *contenu* de la déclaration et pas à son *lieu*. Une critique portant sur une institution autre qu’universitaire est visée par la liberté *extra-muros*, même si elle est formulée sur les lieux de l’établissement.

Certains voudraient que cette protection s’applique uniquement aux prises de parole qui portent clairement sur le champ d’expertise de la professeure ou du professeur concerné. Selon ce point de vue, les déclarations d’un-e professeur-e qui « débordent » de son champ d’expertise relèvent tout simplement de sa liberté d’expression citoyenne et ne concernent donc pas la liberté académique. Ainsi, lorsqu’un-e professeur-e s’exprime à titre de citoyen-ne, son affiliation institutionnelle ne devrait pas être signalée, et ce, afin de respecter son devoir de loyauté. Cette conception de la liberté académique est malavisée pour plusieurs raisons.

Premièrement, la question de savoir si un énoncé se situe à l’intérieur d’un champ d’expertise donné est elle-même sujette à des débats entre experts et il ne revient pas aux administrations de s’élever en gardiens des frontières disciplinaires. Cela est d’autant plus vrai lorsqu’on constate que la recherche est de plus en plus interdisciplinaire, de sorte que les sujets d’expertise d’un-e professeur-e ne concordent pas nécessairement avec son titre ou département d’attache.

Deuxièmement, de façon paradoxale, la liberté académique « *extra-muros* » est nécessaire pour protéger la liberté de pensée à l’intérieur de l’université. L’université doit promouvoir un environnement où l’on se sente autorisé à mettre en cause des orthodoxies et à proposer des idées nouvelles, voire controversées. Cela n’est pas compatible avec l’autocensure ou la crainte que chaque prise de position publique comporte un risque de sanction si l’administration considère qu’elle ne relève pas du champ d’expertise du locuteur<sup>62</sup>.

Quoiqu’il en soit, la *Loi sur la liberté académique* est limpide sur le droit de critique et l’on n’y mentionne pas le champ d’expertise lorsque les limites y sont énumérées<sup>63</sup>.

À notre connaissance, aucun tribunal québécois ne s’est prononcé sur la liberté académique exercée à l’endroit d’une autre entité que l’employeur ni sur son interaction avec le devoir de loyauté, et ce, malgré certains cas médiatisés sur cette question<sup>64</sup>. Un de ces cas est actuellement devant un tribunal d’arbitrage, lequel a rendu des décisions procédurales et se penchera sur le fond du litige dans les prochains mois<sup>65</sup>. Or, deux décisions rendues dans d’autres provinces sont utiles pour comprendre les contours de la liberté académique visant en général un dogme, une idéologie ou une doctrine.

La première décision<sup>66</sup> – rendue par un tribunal d’arbitrage au Manitoba et citée par la suite par plusieurs tribunaux d’autres provinces – porte sur la notion de la censure institutionnelle, laquelle

<sup>62</sup> Keith WHITTINGTON, « Academic Freedom and the Scope of Protection for Extramural Speech », (2019) 105 *Academe* 20 aux p. 24-25.

<sup>63</sup> Sur ces limites, voir : COMITÉ DE LA COPLA, *Avis n° 2 : Les contours de la liberté académique selon la Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*, Montréal, FQPPU, 2022.

<sup>64</sup> Voir, p. ex. : Mark GABBERT, *Report on the Implications for Academic Freedom in the Case of Andrew Potter at McGill University*, Toronto, ACCPU, 2018 ; Anne-Marie PROVOST, « Deux professeurs de l’Université Laval suspendus pour leurs propos sur les vaccins », *Le Devoir*, 29 juin 2022.

<sup>65</sup> *Syndicat des Professeurs et Professeures de l’Université Laval c Université Laval*, 2023 CanLII 59994 (QC SAT) ; *Syndicat des Professeurs et Professeures de l’Université Laval c Université Laval*, 2023 CanLII 59998 (QC SAT).

<sup>66</sup> *Re University of Manitoba*, (1991) 21 C.L.A.S. 438.

est explicitement prohibée par la *Loi* québécoise. Dans cette affaire, un professeur de marketing a interrompu un conférencier lors d'un cocktail. Ce dernier appartenait à une entreprise. Le professeur a contredit une affirmation du conférencier portant sur la part du marché occupée par l'entreprise et a ensuite critiqué pendant plusieurs minutes sa stratégie de marketing en mentionnant l'approche supérieure d'un de ses concurrents. Selon la preuve, l'intervention du professeur a suscité un certain inconfort chez les personnes présentes en raison de l'usage d'un ton inapproprié. Le lendemain, son doyen lui a fait parvenir un mémo indiquant que l'intervention était déplaisante et contreproductive dans la mesure où la faculté s'efforçait à cultiver des liens positifs avec la communauté d'affaires. Dans sa décision, l'arbitre conclut que l'intervention du professeur aurait été acceptable dans un contexte de débat scientifique, mais qu'elle n'était pas appropriée lors d'un cocktail. Il ne s'agissait donc pas d'un exercice raisonnable de la liberté académique<sup>67</sup>. Cela étant dit, si la réponse de la direction de l'université était disciplinaire ou encore si elle s'était dissociée publiquement des commentaires du professeur, cela aurait constitué de la censure institutionnelle. Or, puisqu'il n'avait pas de conséquences disciplinaires et qu'il était confidentiel, l'arbitre conclut que le mémo n'était qu'une « suggestion » quant à la conduite attendue du professeur et ne s'élevait donc pas au niveau de la censure<sup>68</sup>.

Le fait que le mémo dont faisait l'objet la décision manitobaine était confidentiel a été déterminant. Une autre décision<sup>69</sup> – rendue par un tribunal d'arbitrage ontarien – touche également à la question de la réponse de la direction d'une université face aux déclarations incommodantes d'un de ses professeurs. Le litige portait sur un communiqué de presse émis par cette même direction suite à la distribution de tracts par un professeur de sociologie à l'occasion de la présentation d'un film portant sur le traitement médiatique du conflit israélo-palestinien. Les tracts, basés en partie sur la recherche du professeur, faisaient état des liens prétendus entre le lobby pro-israélien et l'université et affirmaient que ces liens expliquaient la réaction négative des dirigeant-es de l'université aux manifestations propalestiniennes tenues sur le campus. Le communiqué de presse condamnait les tracts en les qualifiant de « hautement offensants ». Dans sa décision, l'arbitre conclut que l'université n'a pas diffamé le professeur, mais qu'en s'en dissociant si publiquement sans même avoir considéré l'impact sur ses droits, elle avait porté atteinte à sa liberté académique. Il explique que « la question est de savoir si l'action de l'université est telle qu'elle tend à décourager le salarié moyen [...] de poursuivre une activité académique en particulier »<sup>70</sup>. Répondant à cette question par l'affirmative, l'arbitre a ordonné à l'université de retirer le communiqué de presse et de payer des dommages et intérêts au professeur pour atteinte à sa liberté académique. Par ailleurs, cela ne veut pas dire que les directions d'universités n'ont pas le droit de commenter les travaux de leurs professeur-es. L'arbitre explique les paramètres applicables ainsi :

La liberté académique ne prive pas l'université de sa propre liberté d'expression.  
Ce n'est pas parce qu'une question émane du stylo ou de l'ordinateur d'un  
membre du corps professoral que l'université est interdite de se prononcer là-

<sup>67</sup> *Re University of Manitoba, supra*, note 66, par. 104.

<sup>68</sup> *Id.*, par. 101.

<sup>69</sup> *York University and York University Faculty Association*, 2007 CanLII 50108 (ON LA).

<sup>70</sup> *Id.* p. 22 (notre traduction).

dessus. L'université a le droit de se positionner, y compris publiquement, sur les sujets qu'elle veut bien aborder. Cela inclut nécessairement le droit de se défendre face à ce qu'elle perçoit comme des défis pour son fonctionnement en tant que communauté d'apprentissage ouverte et accueillante [...]

Or, lorsque l'université choisit de faire une déclaration publique se rapportant aux activités académiques d'un de ses professeurs, elle se trouve dans une position délicate. [Selon la convention collective,] l'université doit non seulement respecter la liberté académique, mais la protéger et la promouvoir. Pour cette raison, la simple décision de parler publiquement des enseignements ou de la recherche d'un membre du corps professoral est une question épineuse. Dans bien des cas, il serait mieux de choisir le silence et de permettre la poursuite de la discussion et du débat public. Si les inquiétudes de l'université sont bien fondées, cela pourrait se voir dans le résultat du débat ou dans les commentaires d'autrui, sans que l'université doive mettre en péril la liberté académique des membres de son corps professoral.<sup>71</sup>

Ces décisions ne portent évidemment pas sur la *Loi* québécoise. Pourtant, elles tracent la voie en vue d'une interprétation possible du droit de critiquer les institutions, les doctrines et les dogmes sans contrainte doctrinale, idéologique ou morale, telle la censure institutionnelle. Ainsi, lorsqu'un-e professeur-e se prononce d'une façon qui pourrait être embarrassante pour son université, elle serait en droit de lui signaler son désaccord en privé, dans la mesure où cela ne constitue pas une mesure disciplinaire. En revanche, lorsqu'elles décident de commenter publiquement les enseignements ou la recherche d'un membre de leur corps professoral, les directions d'universités doivent être prudentes et tenir compte de la liberté académique. Dans bien des cas, il sera plus judicieux de s'y abstenir.

Nous avons vu que la jurisprudence sur le devoir de loyauté applicable à d'autres secteurs d'emploi autorise les employeurs à sanctionner une déclaration d'un-e de leurs salarié-s lorsqu'elle porte atteinte à la réputation de l'entreprise. Il serait plus difficile pour les dirigeant-es d'une université de faire la preuve d'une telle atteinte, puisque la réputation d'une université se fonde, en partie, précisément sur sa capacité de protéger et de promouvoir la liberté académique en son sein.

## 4. Conclusion

Sensibles à l'opinion publique et aux susceptibilités de leurs bailleurs de fonds et partenaires, les directions d'universités pourraient être tentées de mobiliser le devoir de loyauté pour limiter la parole de leurs professeur-es, soit en adoptant des politiques et directives relatives au comportement attendu lors de la prise de parole publique, soit en sanctionnant *a posteriori* les déclarations qu'elles considèrent contraires à leurs intérêts institutionnels. Or, le présent Avis permet de conclure que le devoir de loyauté est limité par la *Loi sur la liberté académique*. Autrement dit, le droit de regard des dirigeant-es d'une université sur la parole de ses professeur-es est sensiblement moindre que celui d'autres entreprises à l'égard de leurs salarié-es.

---

<sup>71</sup> *Id.*, p. 15.

Ainsi, lorsqu'une université justifie ses actions en invoquant le devoir de loyauté de ses professeur-es, le syndicat peut les contester par voie de grief<sup>72</sup>. Les professeur-es qui ne sont pas régies par une convention collective pourraient interpeller le comité sur la liberté académique de leur établissement<sup>73</sup>. Peu importe le forum saisi, la jurisprudence fournit des arguments sérieux afin de restreindre la portée du devoir de loyauté, lequel est subordonné à la liberté académique.

---

<sup>72</sup> Voir : COMITÉ DE LA COPLA, *Avis n° 3*, *supra* note 34.

<sup>73</sup> *Loi sur la liberté académique*, *supra*, note 1, art. 4(1).



**Depuis 1991, la FQPPU est l'instance de concertation et de représentation du corps professoral québécois.**

Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)  
1176, rue Bishop, Montréal (Québec), H3G 2E3  
1 888 843 5953 / 514 843 5953 / [www.fqppu.org](http://www.fqppu.org)