



Novembre 2022  
Avis n° 3

## Comité de la COPLA

Les effets de la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire* sur les conventions collectives des professeures et professeurs

# Crédits

## Recherche et rédaction

### **Lucie Lamarche**

Présidente du comité, Université du Québec à Montréal

### **Finn Makela**

Secrétaire, Université de Sherbrooke

### **Pierre Trudel**

Membre, Université de Montréal

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

CRÉDITS.....	2
TABLE DES MATIÈRES.....	3
1. INTRODUCTION .....	4
2. LA <i>LOI</i> EST D'ORDRE PUBLIC .....	4
2.1. Principes de l'ordre public .....	4
2.2. L'ordre public et la <i>Loi sur la liberté académique</i> .....	5
3. EFFETS DE LA <i>LOI</i> SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES .....	6
3.1. Nullité des dispositions conventionnelles incompatibles avec la <i>Loi</i> .....	6
3.2. Interprétation des conventions collectives à la lumière de la <i>Loi</i> .....	7
3.3. Incorporation implicite de la <i>Loi</i> dans les conventions collectives.....	8
3.4. Compétence de l'arbitre de grief sur la liberté académique.....	9
4. CONCLUSION .....	11

## 1. Introduction

La *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*<sup>1</sup> consacre le droit des professeures et professeurs à la liberté académique. Les établissements universitaires doivent respecter ce droit défini dans la *Loi* et sont responsables de sa mise en œuvre. Or, ce droit s'inscrit dans un écosystème juridique au sein duquel les conventions collectives liant les universités et les syndicats de professeures et de professeurs sont une composante importante. Certaines de ces conventions collectives contiennent déjà des clauses portant sur la liberté académique alors que d'autres sont silencieuses. Se pose alors la question de savoir quels sont les effets de la *Loi* sur les conventions collectives. La réponse à cette question est certes pertinente aux fins de l'interprétation et de l'application des conventions collectives, mais elle peut aussi guider les syndicats lors de la négociation de leur renouvellement.

Cet Avis ne concerne donc que les établissements où les professeur.e.s sont syndiqué.e.s. Tout porte à croire que les futurs travaux de la COPLA prendront en compte le sort des professeur.e.s œuvrant dans des établissements où ce n'est pas le cas. Ces travaux pourraient analyser l'impact de la *Loi* sur l'interprétation et l'application de leur contrat individuel de travail.

## 2. La *Loi* est d'ordre public

### 2.1. PRINCIPES DE L'ORDRE PUBLIC

Une règle de droit est dite « d'ordre public » lorsqu'elle vise la protection des droits individuels ou les intérêts de la société et qu'il n'est pas permis de s'y soustraire ou d'y déroger. Ainsi, les parties à un contrat ne peuvent pas chercher à bafouer, contrecarrer ou éluder les dispositions législatives d'ordre public<sup>2</sup>.

Les lois d'ordre public visent généralement la protection d'une catégorie de personnes participant à une activité économique caractérisée par une asymétrie de pouvoir. Les archétypes d'une telle situation comprennent la relation entre locataire et propriétaire dans le marché de l'habitation, celle entre consommateur et commerçant dans le marché pour les biens et les services et celle entre salarié et employeur dans le marché du travail. Les règles impératives s'appliquant à ces relations (p. ex., contrôle des loyers, garanties légales, salaire minimum) visent à la fois la protection individuelle des membres du groupe vulnérable et leur protection collective par la structuration du marché<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> LQ 2022, c. 21. Ci-après, la « *Loi sur la liberté académique* » ou la « *Loi* ».

<sup>2</sup> Art. 1410-1413, C.c.Q.

<sup>3</sup> Michelle CUMYN, « Les sanctions des lois d'ordre public touchant à la justice contractuelle : leurs finalités, leur efficacité », (2007) 41 *Revue Juridique Thémis* 1, à la p. 24.

En matière de droit du travail, où les dispositions d'ordre public sont omniprésentes, les lois déclarent souvent de façon explicite les effets d'une dérogation contractuelle<sup>4</sup>. La *Loi sur les normes du travail* en fournit un exemple particulièrement limpide :

« 93. Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue. »<sup>5</sup>

Cela étant, une telle déclaration n'est pas nécessaire pour qu'une loi soit considérée par les tribunaux comme relevant de l'ordre public. Ce faisant, ils doivent se demander si, en adoptant la loi, le législateur se souciait de promouvoir l'intérêt public ou le bien-être de la société en général plutôt que simplement des intérêts purement privés, et ce, indépendamment des formules employées<sup>6</sup>.

## 2.2. L'ORDRE PUBLIC ET LA LOI SUR LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE

La *Loi sur la liberté académique* est d'ordre public. Ceci implique qu'une dérogation à la *Loi* emporte sanction.

L'objet de la *Loi* est de protéger la liberté académique et cette protection serait illusoire si l'on pouvait déroger à ses dispositions. De plus, le renvoi à la mission des universités indique clairement que la *Loi* a pour objectif la promotion de l'intérêt public et le bien-être de la société en général, surtout lorsqu'on l'interprète à la lumière des considérants. Cela se dégage clairement de son article 1 :

« La présente loi a pour objet de reconnaître, de promouvoir et de protéger la liberté académique universitaire afin de soutenir la mission des établissements d'enseignement de niveau universitaire, laquelle comprend la production et la transmission de connaissances par des activités de recherche, de création et d'enseignement et par des services à la collectivité. »

L'article 3 de la *Loi* définit la liberté académique universitaire comme un droit dont toute personne est titulaire et qui s'exerce lorsque l'on contribue à l'accomplissement de la mission universitaire. Cela concorde avec l'hypothèse selon laquelle la *Loi* est d'ordre public. En effet, ses protections ne se limitent pas aux intérêts privés d'un petit nombre de personnes qui pourraient aménager leurs rapports sans que cela n'intéresse l'État. Au contraire, pour que la *Loi* puisse rencontrer les objets énumérés à son article premier, il faut que les droits qu'elle confère ne soient pas

<sup>4</sup> Voir, p. ex. : *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c. S-2.1, art. 4 ; *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001, art. 4.

<sup>5</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1, art. 93

<sup>6</sup> *Garcia Transport Ltée c. Cie Royal Trust*, [1992] 2 RCS 499, p. 524-25, <<https://canlii.ca/t/1fs9c>>.

susceptibles de dérogation. Cela est d'autant plus clair lorsqu'on considère que l'article 3 prévoit lui-même les limites à la liberté académique universitaire, à savoir « les normes d'éthique et de rigueur scientifique généralement reconnues par le milieu universitaire » et les « droits des autres membres de la communauté universitaire »<sup>7</sup>. Si les établissements ou les individus pouvaient limiter la liberté académique universitaire à leur guise, il n'y aurait aucun besoin d'énumérer ces limites dans la *Loi*.

Ainsi, un acte unilatéral d'un établissement universitaire, tel un règlement, une politique ou une directive, qui aurait pour effet de compromettre le droit à la liberté académique ou de restreindre indument son exercice ne serait pas opposable aux membres de sa communauté. De plus, une disposition contractuelle par laquelle on obligerait un membre de la communauté universitaire à renoncer d'avance à son droit à la liberté académique ou à son exercice risquerait d'être déclarée sans effet par un tribunal.

### 3. Effets de la *Loi* sur les conventions collectives

Le *Code du travail* prévoit qu'une convention collective peut contenir toute clause relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi<sup>8</sup>. Il ne serait donc pas possible pour un établissement universitaire et un syndicat d'inclure dans leur convention collective une clause qui compromettrait le droit à la liberté académique ou restreindrait indument son exercice<sup>9</sup>. De plus, aucune clause d'une convention collective ne pourrait être interprétée ou appliquée de sorte que l'effet serait de compromettre l'exercice du droit à la liberté académique.

#### 3.1. NULLITÉ DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES INCOMPATIBLES AVEC LA LOI

Une clause d'une convention collective qui irait explicitement à l'encontre de l'une ou l'autre des dispositions de la *Loi sur la liberté académique* serait nulle. Dans une telle situation, la clause serait réputée non-écrite et le reste de la convention collective continuerait de s'appliquer. Lors de la renégociation de leur convention collective, les syndicats de professeures et professeurs auraient donc avantage à étudier l'ensemble des clauses existantes afin de s'assurer qu'elles respectent la *Loi* et, le cas échéant, d'en proposer la modification pour les rendre conformes. De plus, en étudiant les propositions patronales, les syndicats seraient bien avisés de se pencher sur leur compatibilité avec la *Loi* et de refuser toute modification de leur convention collective qui restreindrait indument l'exercice du droit à la liberté académique par leurs membres.

---

<sup>7</sup> Sur les contours de 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*, FQPPU, Montréal, 2022.

<sup>8</sup> *Code du travail*, RLRQ c. C-27, art. 62.

<sup>9</sup> Par ailleurs, les autres dispositions de la convention collective continueraient à s'appliquer, puisqu'une « convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses » (*Code du travail*, art. 64).

### 3.2. INTERPRÉTATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES À LA LUMIÈRE DE LA LOI

Plusieurs clauses d'une convention collective ne souffrent pas d'interprétation, car leur contenu est exprimé avec exactitude et s'applique à des situations déterminées. Il en va ainsi, par exemple, en matière d'échelles salariales ou d'identification des jours fériés. Cependant, d'autres clauses peuvent avoir une « texture ouverte » ce qui requiert un travail interprétatif afin d'en déterminer les effets. Cela peut découler de l'imprécision des mots utilisés, de la multiplicité des situations auxquelles ces clauses peuvent s'appliquer ou d'une combinaison de ces deux caractéristiques. Un des principes interprétatifs qui est alors appliqué est celui de la conformité avec les lois d'ordre public. Lorsqu'il existe deux interprétations possibles d'une clause d'une convention collective, il faut favoriser celle qui donne plein effet aux dispositions législatives d'ordre public plutôt que celle qui aurait pour effet de créer une incompatibilité entre la convention collective et la loi. Ainsi, puisque la *Loi sur la liberté académique* est d'ordre public, il est désormais nécessaire d'interpréter les conventions collectives à la lumière des droits qu'elle confère aux membres du corps professoral. À cet égard, trois exemples semblent particulièrement pertinents.

Premièrement, les conventions collectives prévoient généralement qu'un employeur ne peut pas imposer une mesure disciplinaire (avis disciplinaire, suspension, congédiement) à moins d'avoir une « cause juste et suffisante » ou un « motif valable ». On ne saurait interpréter une telle clause comme autorisant une université à sanctionner un comportement qui relève de l'exercice du droit à la liberté académique au sens de l'article 3 de la *Loi*. Autrement dit, l'exercice par une professeure ou un professeur de son droit à la liberté académique ne peut jamais constituer un motif valable pour son université de la ou de le sanctionner.

Deuxièmement, toutes les conventions collectives comprennent une clause consacrant les « droits de la direction » ou le « droit de gérance » de l'employeur. Bien que leur rédaction puisse varier quelque peu, ces clauses ont toutes comme objectif de confirmer le droit de l'employeur de contrôler et diriger le travail de ses salariées et salariés et d'affirmer que ce droit est limité uniquement par les droits qui leur sont conférés par la convention collective. Or, le droit de gérance doit être exercé en conformité avec les lois d'ordre public<sup>10</sup>. Puisque la *Loi sur la liberté académique* est d'ordre public, cela veut dire que l'ensemble des gestes posés par les établissements universitaires à l'égard des professeures et professeurs sont maintenant limités par la reconnaissance du droit à la liberté académique.

Troisièmement, certaines conventions collectives comprennent une clause confirmant que les membres du corps professoral ont un « devoir de loyauté » envers leur établissement<sup>11</sup>. Même dans les cas où cela n'est pas explicitement énoncé dans la convention collective, les professeures et professeurs y sont assujettis en raison des règles générales en matière de droit du travail<sup>12</sup>. Lors

---

<sup>10</sup> *McLeod c. Egan*, [1975] 1 RCS 517, <<https://canlii.ca/t/1twxs>>; *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O.*, section locale 324, [2003] 2 RCS 157, par. 28, <<https://canlii.ca/t/51pc>>.

<sup>11</sup> Voir, p. ex. : SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL -et- UNIVERSITÉ LAVAL, *Convention collective 2016-2020*, art. 1.4.0.3.

<sup>12</sup> Art. 2088 C.c.Q.

des consultations précédant l'adoption de la *Loi sur la liberté académique*, la FQPPU a demandé, pour plus de sûreté, qu'on y inclut une disposition expresse indiquant que le devoir de loyauté ne puisse être interprété de façon à compromettre la liberté académique. Si le législateur n'a pas suivi cette recommandation, les principes interprétatifs applicables nous permettent d'affirmer que l'effet est le même : puisque la *Loi* est d'ordre public, une université ne peut interpréter le devoir de loyauté des professeures et professeurs d'une manière qui compromette leur droit à la liberté académique ou qui en restreigne indument l'exercice <sup>13</sup>.

Enfin, une université ne pourrait pas se fonder sur un règlement, une directive ou une politique pour contourner la *Loi*. Selon un principe bien établi en droit du travail, un employeur ne peut adopter une politique incompatible avec la convention collective<sup>14</sup>. Comme la *Loi sur la liberté académique* est implicitement incorporée dans toutes les conventions collectives des professeures et professeurs<sup>15</sup>, une politique qui aurait pour effet de compromettre l'exercice du droit à la liberté académique serait *ipso facto* incompatible avec la convention collective et donc inopposable aux membres syndiqués du corps professoral.

### 3.3. INCORPORATION IMPLICITE DE LA LOI DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le *Code du travail* prévoit qu'un arbitre de grief a le pouvoir d'« interpréter et appliquer une loi [...] dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief ». La Cour suprême a déterminé que l'effet de cette disposition est d'intégrer les lois d'ordre public dans les conventions collectives :

« [L]es droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. Une convention collective peut accorder à l'employeur le droit général de gérer l'entreprise comme il le juge indiqué, mais ce droit est restreint par les droits conférés à l'employé par la loi. L'absence d'une disposition expresse qui interdit la violation d'un droit donné ne permet pas de conclure que la violation de ce droit ne constitue pas une violation de la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent plutôt un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat. »<sup>16</sup>

Ce principe s'applique à la *Loi sur la liberté académique*. En effet, dans la mesure où la *Loi* confère le droit à la liberté académique aux membres de la communauté universitaire et les professeures et professeurs sont membres de la communauté universitaire en vertu de leur lien d'emploi, la *Loi* est – à leur égard – une loi sur l'emploi.

<sup>13</sup> L'interaction entre la *Loi sur la liberté académique* et le devoir de loyauté sera l'objet d'un avis ultérieur de la COPLA.

<sup>14</sup> *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 R.C.S. 458, par. 24, <<https://canlii.ca/t/fz5d6>>.

<sup>15</sup> Voir la prochaine section du présent avis.

<sup>16</sup> *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.F.P.O.*, section locale 324, [2003] 2 RCS 157, par. 28, <<https://canlii.ca/t/51pc>>.



Une conséquence importante de cette incorporation est que les conventions collectives n'ayant aucune clause portant sur la liberté académique protègent désormais le droit à la liberté académique. Pratiquement, c'est comme si l'article 3 de la *Loi sur la liberté académique* était inséré dans toutes les conventions collectives de professeurs et professeurs au Québec.

Notons, cependant, que les conventions collectives comprenant une définition plus étendue ou plus explicite de la liberté académique que celle prévue à l'article 3 de la *Loi*<sup>17</sup> reçoivent pleine application. En matière d'emploi, les lois d'ordre public établissent un « plancher » en dessous duquel les parties à une convention collective ne sauraient négocier. Mais tout comme il est possible de négocier une rémunération plus élevée que le salaire minimum, il est possible de négocier une définition de la liberté académique qui serait plus généreuse que celle prévue par la *Loi*. Les syndicats de professeurs et professeurs seraient donc bien avisés d'être vigilants lors de la renégociation d'une convention collective. Il est envisageable que les universités cherchent à renégocier les clauses portant sur la liberté académique sous prétexte qu'elles devraient désormais s'harmoniser avec la définition énoncée par la *Loi*. Cela serait rarement à l'avantage des professeurs et professeurs. Soit la convention collective est moins généreuse que la *Loi*, dans quel cas c'est la *Loi* qui prévaut (car elle est d'ordre public), soit la convention collective est plus généreuse que la *Loi* et un exercice de réécriture n'aurait aucun autre effet que celui de réduire les droits des membres du corps professoral.

Cela étant dit, puisque la *Loi sur la liberté académique* fixe un plancher, rien n'empêche les syndicats de proposer une définition de la liberté académique dans leur convention collective qui soit plus étendue que celle figurant à l'article 3 de la *Loi*. L'on pourrait viser, par exemple, la reconnaissance du droit des professeurs et professeurs de participer au fonctionnement de leur université. En effet, contrairement à la définition de la liberté académique proposée par l'UNESCO et par la FQPPU dans son projet de loi modèle présenté à la Commission Cloutier et en commission parlementaire, la gestion collégiale n'est pas explicitement incluse dans la définition à l'article 3 de la *Loi*<sup>18</sup>.

### 3.4. COMPÉTENCE DE L'ARBITRE DE GRIEF SUR LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE

Une autre conséquence importante de l'incorporation implicite de la *Loi sur la liberté académique* dans les conventions collectives est d'accorder à l'arbitre de grief une compétence exclusive sur toute mécontentement entre un membre du corps professoral syndiqué et une université sur cette question. Puisque le droit à la liberté académique fait désormais partie des conventions collectives, les tribunaux de droit commun (Cour du Québec ; Cour supérieure) ne peuvent pas se

---

<sup>17</sup> Voir, p. ex., SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL -et- UQÀM, *Convention collective 2018-2022*, art. 5.02 (liberté universitaire comprend le droit de refuser d'enseigner lorsque les conditions pédagogiques normales ne sont pas réunies) ; SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL -et- UNIVERSITÉ LAVAL, *Convention collective 2016-2020*, art. 1.4.02 (liberté universitaire implique la contribution à la gouvernance de l'université).

<sup>18</sup> Voir : 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*, FQPPU, Montréal, 2022.

saisir de litiges opposant les universités et les professeures et professeurs à ce sujet. En effet, lorsqu'un « litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective », le seul tribunal compétent est l'arbitre de grief<sup>19</sup>.

Par ailleurs, un comité interne d'un établissement ne pourrait pas se substituer à l'arbitre de grief. Rappelons que l'article 4 de la *Loi* oblige les établissements à se doter d'une politique distincte portant sur la liberté académique et prévoit « la constitution [...] d'un comité [...] ayant pour principales fonctions de surveiller la mise en œuvre de la politique, d'examiner les plaintes portant sur la liberté académique universitaire et, le cas échéant, de formuler des recommandations concernant ces plaintes [...] ». À ce jour, aucun établissement n'a constitué un tel comité et il n'est donc pas possible de présumer du type de plaintes dont il pourrait éventuellement être saisi. Se pose néanmoins la question de savoir si un membre du corps professoral qui estime que son droit à la liberté académique n'est pas respecté doit nécessairement saisir l'éventuel comité sur la liberté académique de son établissement avant de se prévaloir des mécanismes de contestation prévue à la convention collective applicable. Il faut répondre à cette question par la négative, à tout le moins lorsque l'atteinte alléguée à la liberté académique est attribuable à l'université ou aux personnes agissant à titre de représentants de l'employeur, et ce, pour trois raisons.

Premièrement, pour que la compétence exclusive de l'arbitre de grief sur les litiges portant sur les conditions de travail soit déplacée vers une autre instance, cela exige un texte législatif clair à cet effet<sup>20</sup>. Or, rien dans la *Loi sur la liberté académique* ne permet de croire que l'intention du législateur était de permettre aux comités sur la liberté académique d'empiéter sur la compétence arbitrale.

Deuxièmement, les comités sur la liberté académique seront des instances internes aux établissements et n'ont aucunement les attributs d'un tribunal. Dans le cas d'une plainte contre l'université par un membre du corps professoral, le comité ne serait pas indépendant, car la *Loi* prévoit qu'il devra comprendre « des dirigeants » de l'établissement, ce qui implique qu'ils seraient à la fois juges et parties. De plus, les comités n'auront pas de pouvoir de redressement, car leur mandat est limité à faire des « recommandations » concernant les plaintes.

Enfin, il n'existe pas en droit du travail québécois une doctrine « d'épuisement des recours » qui obligerait une salariée ou un salarié dont les droits seraient atteints par son employeur de se prévaloir de toutes les procédures internes disponibles avant qu'un arbitre de grief puisse être saisi. L'exception à cette règle s'applique uniquement lorsque l'atteinte provient d'une personne qui n'est pas l'employeur. Dans ce cas, les procédures internes sont une façon de porter le problème à l'attention de l'employeur et de lui fournir l'occasion de corriger la situation. Il en est ainsi, par exemple, avec les politiques contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Par analogie, il est permis de croire que lorsqu'une atteinte à la liberté académique provient d'un ou d'une collègue ou d'une étudiante ou d'un étudiant, la professeure ou le professeur lésé devrait saisir le comité de liberté académique dans un premier temps. C'est seulement lorsque l'université

<sup>19</sup> *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 RCS 929, par. 50-56, <<https://canlii.ca/t/1frj8>>.

<sup>20</sup> *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, 2021 CSC 42, <<https://canlii.ca/t/jitkd>>

ne corrige pas la situation en rétablissant les droits de la personne plaignante, qu'un arbitre de grief pourrait être saisi, car sa compétence se limite à trancher des litiges entre les parties à la convention collective et non ceux qui impliquent des tiers.

Rappelons de surcroît qu'en vertu du principe du « monopole de représentation », les professeures et professeurs individuels ne peuvent pas saisir un arbitre de grief : seul leur syndicat peut le faire<sup>21</sup>. Les syndicats de professeures et professeurs sont donc devenus, en quelque sorte, les gardiens du droit à la liberté académique des membres du corps professoral qu'ils représentent. Cela vient avec une lourde responsabilité : les syndicats ont une obligation de représenter leurs membres sans agir de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave<sup>22</sup>. Ainsi, un syndicat de professeures et professeurs ne pourrait pas refuser de représenter un membre du corps professoral qui exerce son droit à la liberté académique simplement parce que son enseignement ou sa recherche ne concorde pas avec les valeurs du syndicat ou que ses propos sont impopulaires aux yeux de ses membres.

## 4. Conclusion

Cet avis recense les principaux effets que la *Loi sur la liberté académique* aura sur les conventions collectives des professeures et professeurs. Le portrait global est positif : dans les universités où les conventions collectives offrent une protection faible ou non existante de la liberté académique, les professeures et professeurs jouissent désormais d'une protection robuste, opposable à leur établissement et susceptible d'être défendue par leur syndicat.

Cependant, des zones d'incertitude persistent. La définition du droit à la liberté académique comprend des limites dont les contours n'ont pas encore été tracés avec précision<sup>23</sup>. Puisque tout porte à croire que l'arbitre de grief sera le tribunal qui aura à trancher la plupart des litiges interprétant la *Loi*, le développement de la jurisprudence arbitrale risque de déterminer si le droit à la liberté académique reçoit une portée large et généreuse ou si, au contraire, elle est interprétée de façon étroite et minimaliste. Les syndicats de professeures et professeurs devraient donc se préparer à être des acteurs clés dans l'élaboration du contenu normatif de la liberté académique au Québec et dans la détermination de son étendue.

---

<sup>21</sup> Noël c. Société d'énergie de la Baie James, [2001] 2 RCS 207, <<https://canlii.ca/t/51zw>>.

<sup>22</sup> Code du travail, art. 47.2.

<sup>23</sup> 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*, FQPPU, Montréal, 2022.



**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)