



**Rapport de la Mission du recteur sur la
liberté d'expression en contexte
universitaire**

ANNEXES

Juin 2021

Table des matières

ANNEXE 1 – MANDAT DE LA MISSION.....	2
ANNEXE 2 – LOIS ET RÈGLEMENTS PERTINENTS.....	5
ANNEXE 3 – GRAPHIQUES DES DONNÉES.....	9
ANNEXE 4 – ÉTAT DES LIEUX.....	17
ANNEXE 5 – PROPOSITIONS D’ACTIONS CIBLÉES.....	58

ANNEXE 1

MANDAT DE LA MISSION

Mandat

La Mission du recteur sur la liberté d'expression a le mandat de rédiger et de proposer à l'Assemblée Universitaire un Énoncé de principes et de recommandations sur la liberté d'expression en contexte universitaire ancré dans la réalité de l'Université de Montréal.

Pour mener à bien ce mandat, elle devra notamment :

- Tenir une consultation au sein de la communauté universitaire, de manière à donner une voix à toutes ses composantes, en recourant à une diversité de cadres d'échanges selon ce qu'elle jugera opportun. Cette consultation, à vocation inclusive et éthique, sera publique, ou, exceptionnellement et sur demande, à huis clos ;
- Prendre en compte les travaux réalisés antérieurement à l'Université de Montréal, et dans d'autres universités, en matière de liberté d'expression en contexte universitaire, notamment le rapport [« Les libertés universitaires dans une université inclusive »](#) (J.-F. Gaudreault-DesBiens et L. Boutrouille) et les « *Hypothèses soumises à l'examen de la Mission du recteur sur la liberté d'expression* » ;
- S'assurer de la cohérence entre cet Énoncé de principes sur la liberté d'expression en contexte universitaire et les textes et politiques de l'Université pertinents, notamment la Charte et les Statuts de l'Université de Montréal, les règlements, les conventions collectives en vigueur, les Plans d'action « Équité, Diversité, Inclusion » et « Place aux Premiers Peuples ».
- Recommander, en fonction de ses conclusions, des mesures pour assurer la mise en œuvre de ces principes, dans une perspective inclusive.

Calendrier

Novembre - Décembre 2020 :

- Institution de la mission (lettre du recteur)
- Appel à candidatures pour la nomination des 6 membres par l'AU
- Recrutement du coordonnateur ou de la coordonnatrice
- Nomination du président ou de la présidente

Janvier 2021 :

- Nomination des 6 membres par l'AU
- Sélection des 3 autres membres par la direction

Février 2021 :

- Discussion interne et définition des termes de la consultation

Mars/Avril :

- Consultation

15 mars 2021 :

- Rapport d'étape à l'AU

Mai 2021 :

- Rédaction de l'énoncé

10 mai 2021 :

- Rapport d'étape à l'AU

Juin 2021 :

- Remise de l'énoncé au recteur
- Dépôt du rapport final à l'Assemblée Universitaire

Composition

Présidence : Un.e membre de la haute direction

3 personnes nommées par la direction en fonction de leur expertise/expérience :

- Un.e professeur.e
- Un.e chargé.e de cours
- Un.e membre du personnel de soutien administratif

6 personnes nommées par l'AU¹ :

- Un officier académique (doyen.ne ou vice-doyen.ne)
- Un.e professeur.e
- Un.e chargé.e de cours
- Deux étudiant.es
- Un.e membre du personnel de soutien administratif

Coordination : étudiant.e aux cycles supérieurs

Au besoin, la mission fera appel à des experts et auxiliaires de recherche pour réaliser son mandat.

¹ Une représentation de la diversité et de l'expertise des membres de la communauté universitaire est souhaitable.

ANNEXE 2

RÈGLEMENTS PERTINENTS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTREAL

Les règlements ci-dessous sont listés par ordre alphabétique.

Charte de l'Université de Montréal, 15-16 Eliz. II, chap. 129. 1967 (modifié en 2018). Secrétariat général de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/Documents_officiels/charte.pdf (voir notamment le préambule)

Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal SGPUM. 2017-2022. Ressources humaines de l'Université de Montréal.
https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourcesshumaines/documents/conventions_et_ententes/Convention_collective_SGPUM.pdf (voir notamment l'article 6)

Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal/Unité des cliniciens enseignants et autres enseignants SGPUM. 2018-2021. Ressources humaines de l'Université de Montréal.
https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourcesshumaines/documents/conventions_et_ententes/Convention_SGPUM_cliniciens_enseignants.pdf (voir notamment l'article 6)

Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et l'association des médecins cliniciens enseignants de Montréal AMCCEM. 2016-2022. Ressources humaines de l'Université de Montréal.
https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourcesshumaines/documents/conventions_et_ententes/Convention_collective_AMCEM.pdf (voir notamment l'article 7)

Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal SCCCUM. 2017-2021. Ressources humaines de l'Université de Montréal.
https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourcesshumaines/documents/conventions_et_ententes/Convention_collective_SCCCUM.pdf (voir notamment l'article 6)

Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion. 2019. Assemblée universitaire de l'Université de Montréal.
https://www.umontreal.ca/public/www/documents/Enonce_de_vision EDI 2019.pdf

Lignes directrices pour une utilisation éthique et responsable des médias sociaux à l'Université de Montréal. 2017. Groupe de travail sur les lignes directrices institutionnelles sur les médias sociaux.
https://reflexesnumeriques.umontreal.ca/wp-content/uploads/2017/08/Lignes_directrices_medias_sociaux_udem_15022017.pdf (voir notamment le préambule, les cadres légal et normatif et les principes directeurs)

Politique contre le harcèlement. 2015. Secrétariat général de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/administration/adm10_16-politique-contre-harcelement.pdf (voir notamment les articles 3, 4 et 9)

Politique de l'Université de Montréal sur la propriété intellectuelle. 2021. Secrétariat général de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/recherche/rech60_13-politique-universite-de-montreal-propriete-intellectuelle.pdf (voir notamment les articles 2.2 et 2.3)

Politique de l'Université de Montréal sur le devoir de neutralité et de réserve dans le cadre des affaires politiques à l'égard des officiers. 2020. Secrétariat général de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/administration/adm10_61-politique_devoir_neutralite_reserve_officiers.pdf

Politique de l'Université de Montréal sur le droit de publication : énoncé de principes. 1993. Secrétariat général de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/recherche/rech60_4-politique-universite-de-montreal-droit-publication-annonce-principes.pdf (voir notamment les attendus et les articles 1 et 2)

Politique de l'Université de Montréal sur les brevets d'invention : principes, règlements et procédure. 1993. Secrétariat général de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/recherche/rech60_2-politique-universite-de-montreal-brevets-invention-principes-reglements-procedure.pdf (voir notamment les principes)

Politique sur la recherche avec des êtres humains. 2020. Secrétariat général de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/recherche/rech60_1-politique-recherche-avec-etres-humains.pdf (voir notamment l'article 4)

Politique sur les droits des étudiantes et étudiants de l'Université de Montréal. 1997. Secrétariat général de l'Université de Montréal.
https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/regl20_9-politique-droits-etudiantes-etudiants-universite-de-montreal.pdf (voir notamment les articles 3 et 18)

Règlement disciplinaire concernant les étudiants. 2015. Secrétariat général de l'Université de Montréal.

https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/regl20_18-reglement-disciplinaire-concernant-etudiants.pdf (voir notamment les articles 1, 3 et 4)

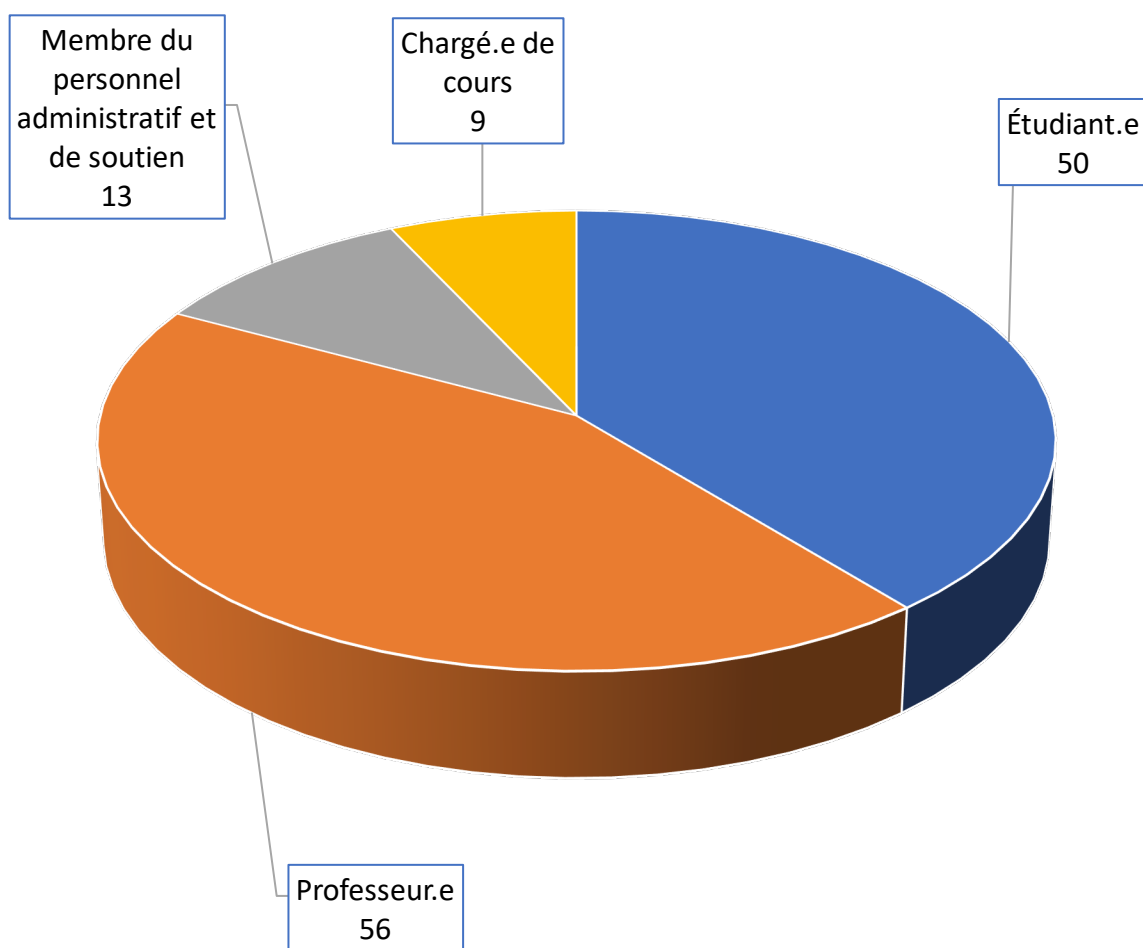
Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant. 2020. Secrétariat général de l'Université de Montréal.

https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/pens50_30-reglement-disciplinaire-concernant-membres-personnel-enseignant.pdf (voir notamment les articles 1, 3 et 4)

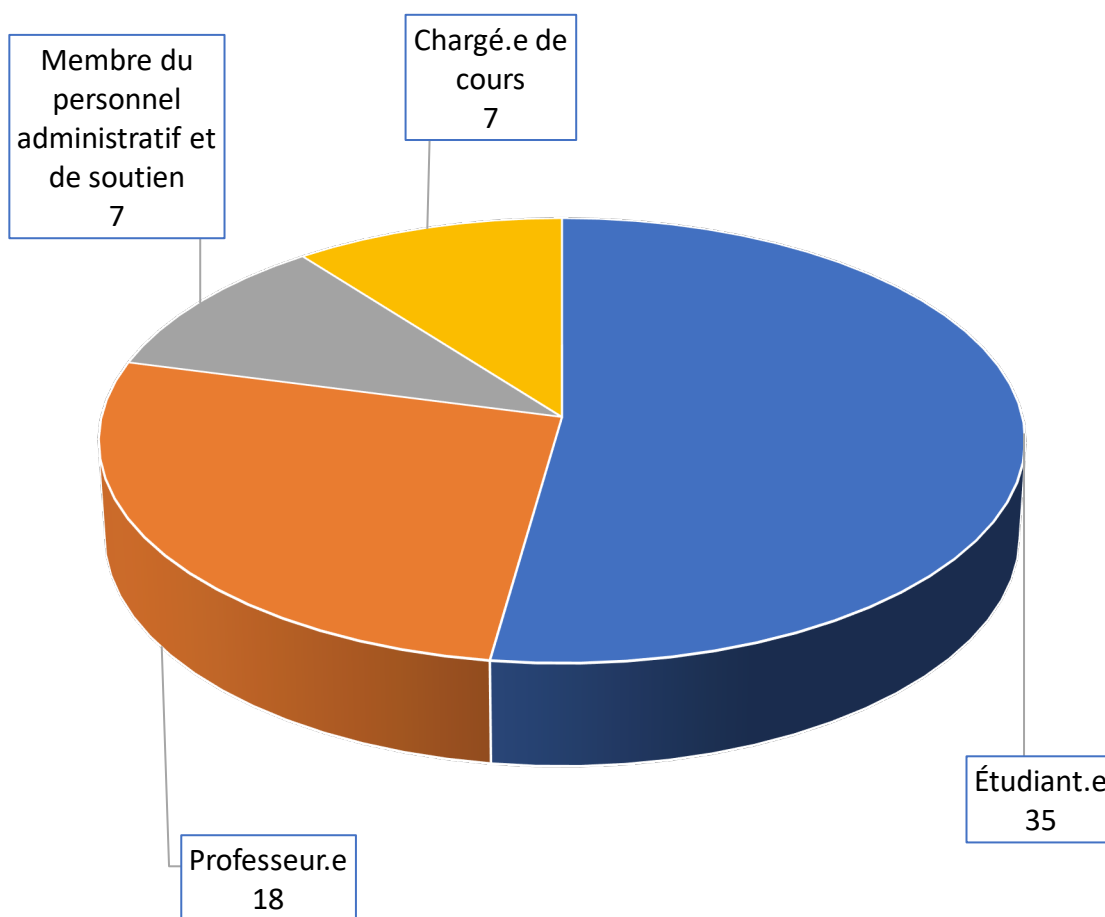
ANNEXE 3

GRAPHIQUES DES DONNÉES **RÉPARTITION DES TÉMOIGNAGES INDIVIDUELS**

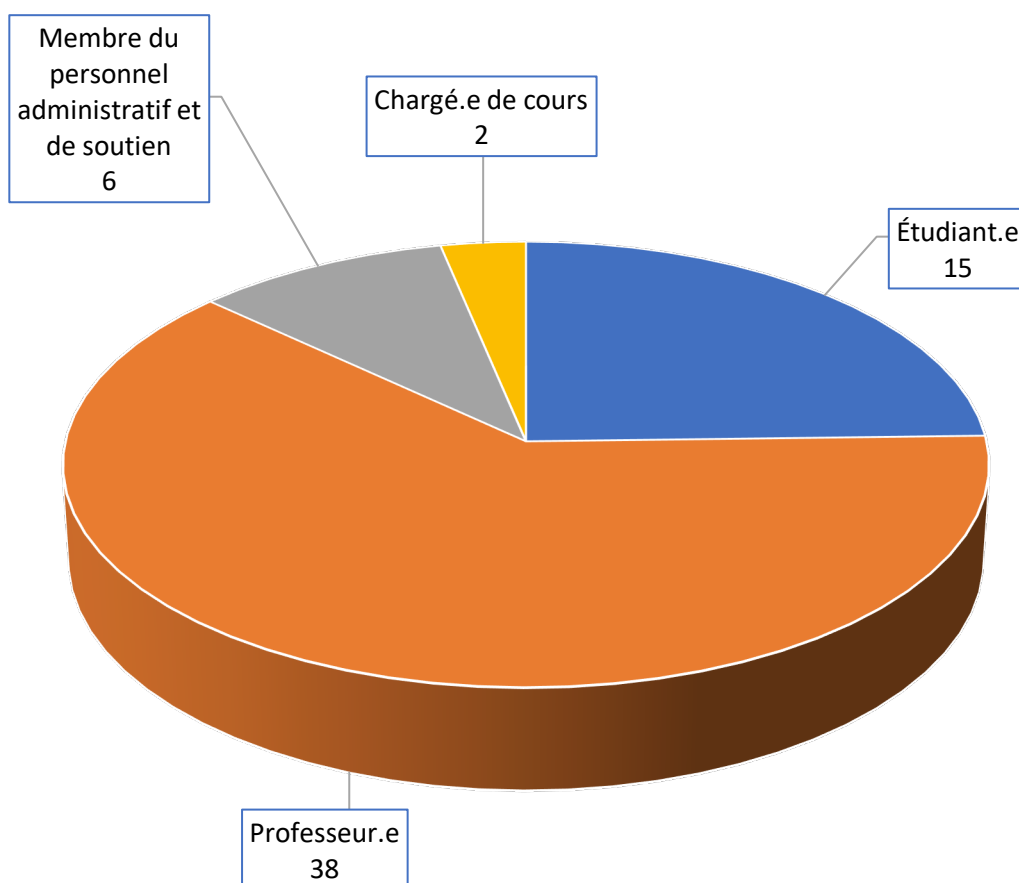
Contributions individuelles par rôle	
Étudiant.e	50
Professeur.e	56
Membre du personnel de soutien et d'administration	13
Chargé.e de cours	9
Total	128



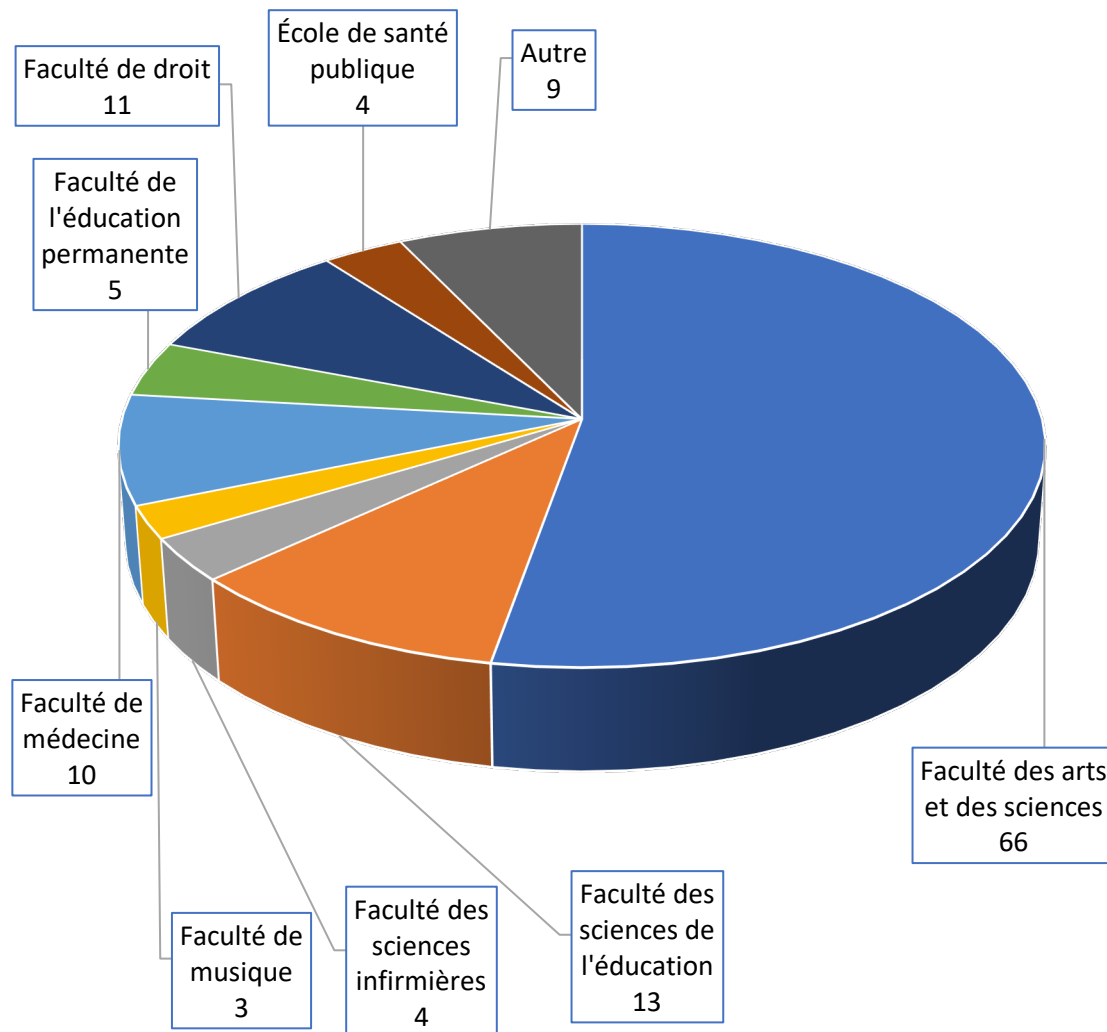
Contributions écrites individuelles par rôle	
Étudiant.e	35
Professeur.e	18
Membre du personnel de soutien et d'administration	7
Chargé.e de cours	7
Total	67



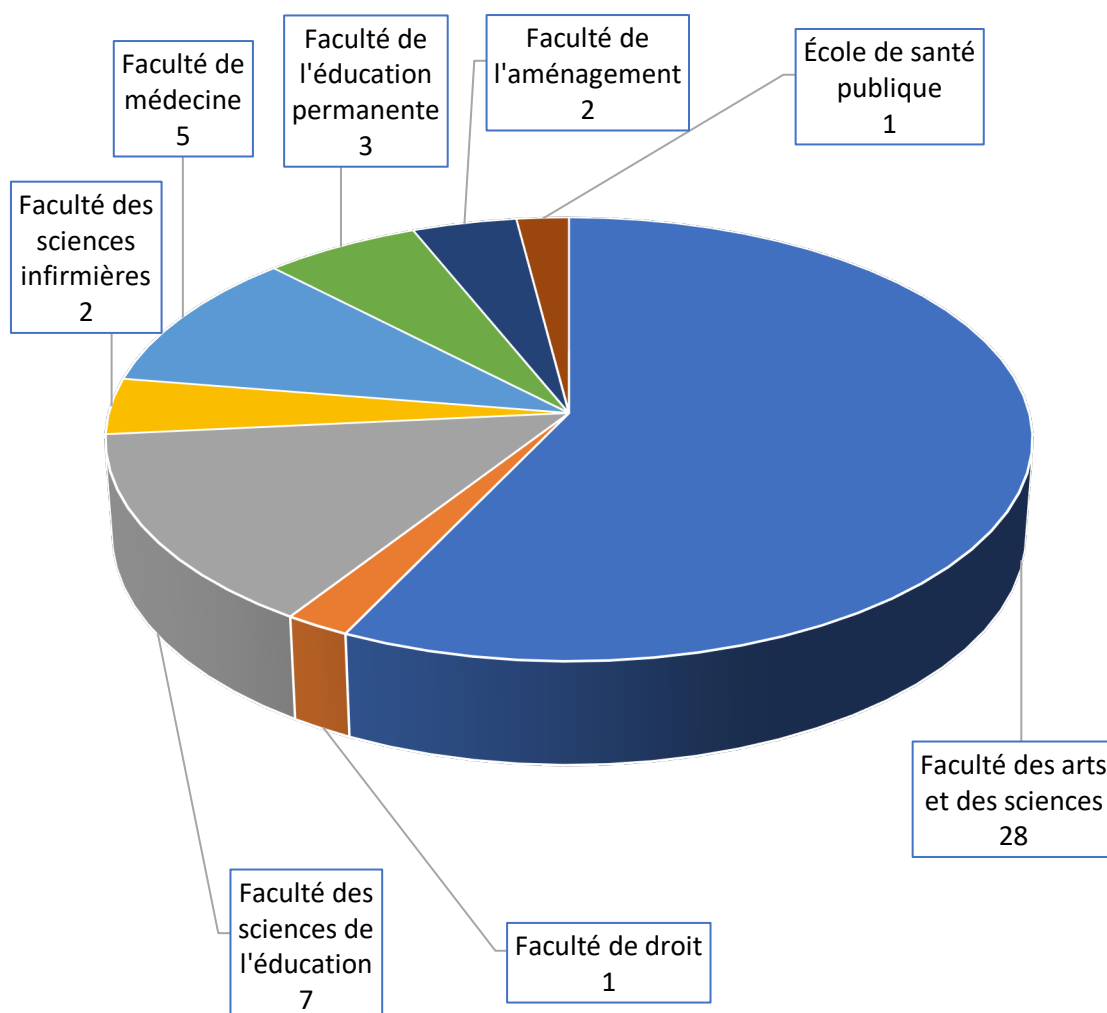
Auditions individuelles par rôle	
Étudiant.e	15
Professeur.e	38
Membre du personnel de soutien et d'administration	6
Chargé.e de cours	2
Total	61



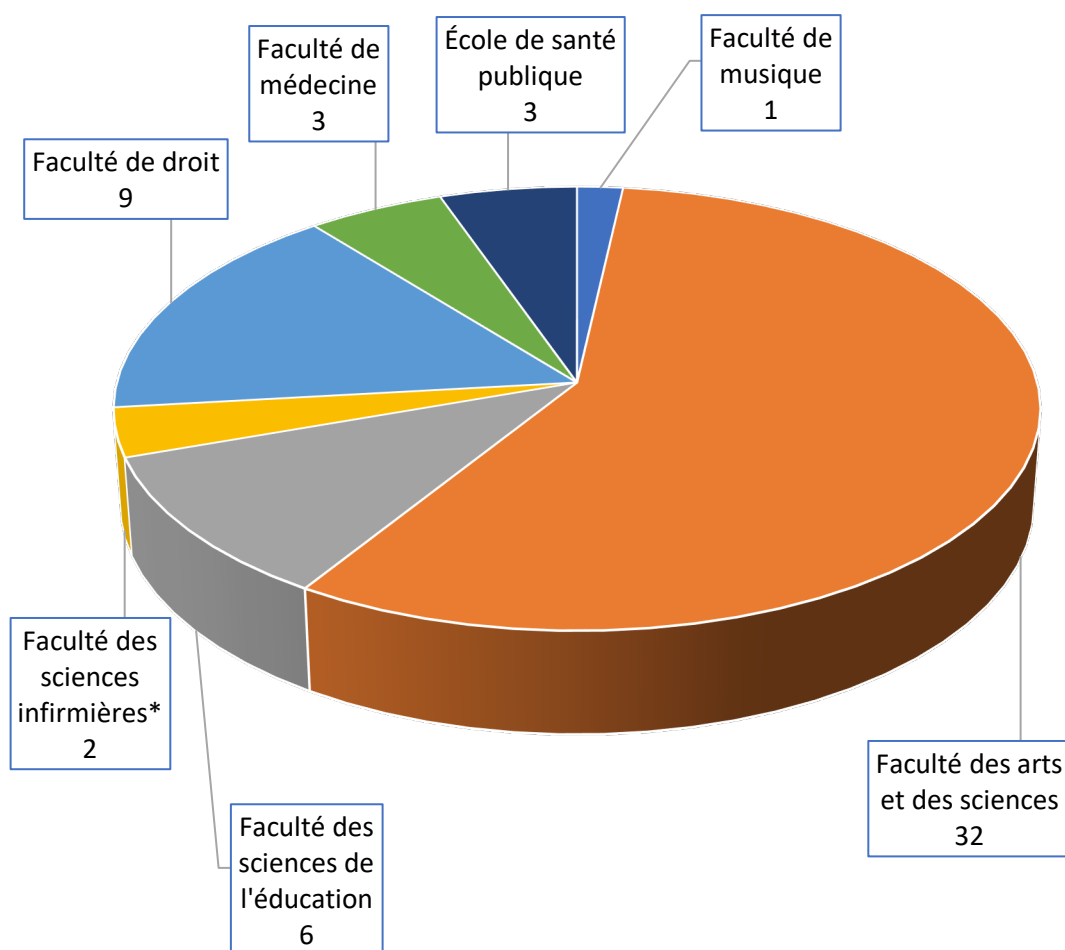
Contributions par unité d'attache	
Faculté de l'aménagement	3
Faculté des arts et des sciences	66
Faculté des sciences de l'éducation	13
Faculté des sciences infirmières	4
Faculté de musique	3
Faculté de médecine	10
Faculté de l'éducation permanente	5
Faculté de droit	11
École de santé publique	4
Autre	9
Total	128



Contributions des membres de la communauté étudiante par faculté	
Faculté de musique	1
Faculté des arts et des sciences	28
Faculté de droit	1
Faculté des sciences de l'éducation	7
Faculté des sciences infirmières	2
Faculté de médecine	5
Faculté de l'éducation permanente	3
Faculté de l'aménagement	2
École de santé publique	1
Total	50



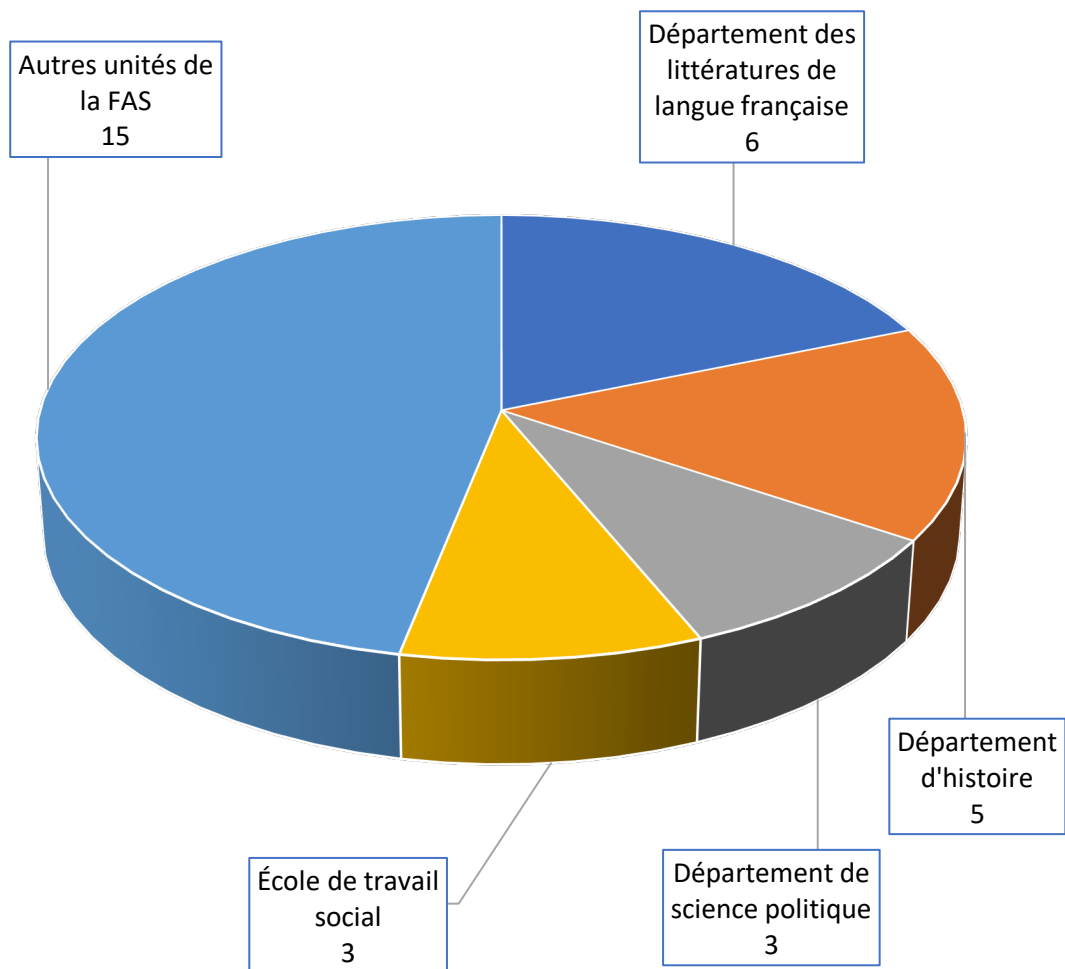
Contributions des membres du corps professoral par faculté*	
Faculté de musique	1
Faculté des arts et des sciences	32
Faculté des sciences de l'éducation	6
Faculté des sciences infirmières*	2
Faculté de droit	9
Faculté de médecine	3
École de santé publique	3
Total	56
* Une des contributions a été soumise par 5 professeures de la FSI	



Distribution par département pour la Faculté des arts et des sciences *

Département des littératures de langue française	6
Département d'histoire	5
Département de science politique	3
École de travail social	3
Autres unités de la FAS	15
Total	32

*Le département est mentionné lorsque 3 membres ou plus du corps professoral ont participé à la consultation



ANNEXE 4

ÉTAT DES LIEUX

Synthèse thématique des témoignages reçus par la Mission du recteur sur la liberté d'expression en contexte universitaire

Les propos rapportés et les situations décrites dans cette annexe sont tirés, parfois textuellement, des témoignages reçus par la Mission, lors des audiences ou dans des communications écrites de différentes factures. Ces propos et situations ont permis de construire l'Énoncé de principes et de proposer des recommandations. Ils ne sont pas le reflet des points de vue des membres de la Mission.

Les membres de la communauté universitaire ont été invités à se prononcer sur la liberté d'expression en contexte universitaire. À travers leurs témoignages, ils nous ont fait part de préoccupations multiples, variées, le plus souvent en prenant leurs distances de la médiatisation et des controverses, notamment celles autour de la chargée de cours Verushka Lieutenant-Duval et du professeur Amir Attaran à l'Université d'Ottawa, mais également des événements survenus à l'Université McGill et à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Les témoignages sont allés au-delà du portrait binaire et simplificateur qui a souvent été fait d'universités déchirées entre, d'un côté, la protection de la liberté d'expression comme valeur intrinsèque de l'Université comme institution et, de l'autre, des revendications de justice sociale sur des enjeux de diversité et d'inclusion². Sans exception, les participants ont reconnu tant l'importance de la liberté d'expression que celle de la dignité et de l'égalité de toutes et tous. Les différences de perspectives recueillies par la Mission tiennent dans la manière dont les membres de la communauté universitaire conçoivent le problème. Ces perspectives ne s'excluent pas mutuellement et ne représentent pas des personnes, mais des points de vue.³

Dans cet état des lieux, nous regroupons sous onze thématiques les témoignages oraux et écrits recueillis par la Mission. Certains témoignages se retrouvent sous plusieurs thématiques. Les propos rapportés sont associés à une personne dont la Mission a choisi de mentionner uniquement sa position à l'Université.

² Dans cette annexe, l'Université (avec majuscule) renvoie à l'Université de Montréal. Partout où le terme apparaît sans majuscule, c'est qu'il est question de l'université comme institution en général.

³ Cette synthèse tient compte de tout ce qui a été communiqué, en personne ou par écrit, aux membres de la Mission. Il a été décidé de n'indiquer que la position et l'unité d'attache ou le programme si l'information était utile et pertinente, mais de maintenir l'anonymat de toutes et tous.

1. Des manières contrastées de poser le problème

Pour certains membres de la communauté universitaire, la question de la liberté universitaire se pose avant tout comme un risque de **censure potentielle**. Que cela soit par peur de ne pas pouvoir employer certains mots ou de ne pas pouvoir exprimer leurs opinions, ils craignent que l'Université ne soit plus l'espace critique dans lequel il est possible d'exprimer toutes les idées. Pour eux, l'Université est une institution dont la spécificité reposerait sur la liberté dont ses membres disposent dans le domaine des idées pour produire et renouveler des savoirs. La recherche de la vérité, de la connaissance scientifique doit être préservée. L'institution universitaire est donc un espace qu'il faut protéger pour pouvoir y exprimer des idées divergentes et être en mesure de les tester. À travers les audiences et les témoignages écrits, plusieurs membres du personnel enseignant de la communauté universitaire ont expliqué à la Mission que l'Université doit être un endroit où « tout peut être dit » tant qu'il ne s'agit pas de quelque chose d'interdit par la loi, et qu'il revient à la communauté scientifique de juger de la valeur scientifique et argumentative de ce qui est exprimé, et non à la direction de l'Université ou aux membres de la communauté étudiante de le contrôler. Cette possibilité de tout dire inclut des critiques à l'endroit de l'université elle-même. Sur ce point, certains ont défini le problème de la liberté d'expression comme un enjeu de **crédibilité** et de **réputation** de l'Université comme institution, et de la science comme activité. Dans un contexte où se répandent de fausses nouvelles (*fake news*), il semble important de mettre l'accent sur le fait qu'une intervention d'un chercheur ou d'une chercheuse dans l'arène publique (en sa qualité de chercheur ou chercheuse et non pas seulement en tant que citoyen ou citoyenne) repose sur une certaine expertise, une maîtrise de corpus et de méthodologies, ainsi que des compétences qui sont certifiées et reconnues/validées par la communauté scientifique. Pour autant, même les plus convaincus du droit de tout dire ce que la loi permet ne sous-estiment pas l'importance de tenir compte de son auditoire et de s'exprimer avec doigté et respect.

Certaines des personnes rencontrées ont posé le problème comme un enjeu de **conditions de travail** en lien notamment avec la **vulnérabilité** particulière de certaines catégories des membres du personnel enseignant. Plusieurs participants ont rappelé à la Mission que la démographie des controverses médiatiques était particulière. En effet, dans la pratique, certains membres de la communauté universitaire sont davantage susceptibles que d'autres de faire l'objet de plaintes : les femmes, les chargées de cours et les professeures en début de carrière professorale, mais également, un peu moins fréquemment, des hommes dans les mêmes conditions d'emploi ou à la même étape de la carrière, généralement au rang d'adjoint. Ce groupe d'enseignants et d'enseignantes étant plus précaire, les plaintes auraient un impact plus grand et ses membres se sentent plus susceptibles d'être sanctionnés par la direction, voire d'être licenciés.

Certaines personnes ont formulé le problème plutôt comme un enjeu de **racisme** et de **discrimination**, allant même jusqu'à dire que la question de la liberté d'expression est secondaire par rapport à celle des conditions d'inclusion sur le campus. Pour ces personnes, sans éradication de la discrimination et du racisme sur le campus, la discussion sur la portée de la liberté d'expression serait futile. D'autres ont fait remarquer que la communauté universitaire est constituée de personnes appartenant à différents groupes et dont les expériences de vie dépassent largement leur seul parcours universitaire. L'université, comme toute autre institution, fait partie de la société et est affectée par des dynamiques de racisme systémique. Étudier et dénoncer ces logiques qui vont à l'encontre de la dignité humaine est une des missions de l'université. Différentes personnes nous ont fait part de situations préoccupantes, voire inacceptables si elles sont avérées, vécues sur les campus comme à l'extérieur de l'Université.

D'autres ont conçu le problème comme une question **d'incertitude** ou de **crainte**, en particulier de la part des membres du corps enseignant, de « se retrouver dans les médias sociaux au cœur d'une polémique » et de subir de la **cyberintimidation**. Ces personnes ont mis l'accent sur le risque pour leur réputation, face aux demandes quelquefois insistantes venant de personnes étudiantes, ou à des commentaires désobligeants, et parfois haineux, sur les réseaux sociaux, proférés par des collègues ou des membres de la communauté étudiante. Certaines d'entre elles ont évoqué la peur de voir leurs informations personnelles divulguées sur de telles plateformes. Plusieurs témoignages ont ainsi évoqué des situations où des personnes étudiantes réagissent de manière virulente et agressive avec les enseignants ou les enseignantes. L'analogie a été faite entre ces comportements et une attitude clientéliste faisant plus fréquemment des demandes concernant l'enseignement (la correction des copies, la quantité de lectures à faire, la nature d'une évaluation, le nombre des évaluations, etc.). Quelques références ont également été faites à des groupes d'étudiants qui, motivés par une revendication de justice sociale, chercheraient à limiter la liberté d'expression du corps enseignant voire d'autres membres de la communauté étudiante. Les personnes qui ont évoqué ces dynamiques ont parlé à ce propos de « wokisme » et de la culture du « politiquement correct ».

Certaines personnes ont associé l'enjeu de la liberté d'expression au danger de ne pas tenir compte des **besoins psychologiques** de certains membres de la communauté étudiante. Cette tendance, présente à l'Université, se retrouve dans d'autres espaces sociaux. Les demandes étudiantes concernent alors surtout des contenus de cours qui pourraient être délicats, autour de thèmes comme le suicide, les agressions sexuelles, l'histoire de l'esclavage ou des génocides pour n'en nommer que quelques-uns. Elles semblent refléter un besoin croissant d'appui que l'Université devrait avoir la capacité d'identifier (pas nécessairement de fournir) lorsque ces besoins sont exprimés, pour les diriger vers les bonnes ressources. Des membres du corps enseignant spécialisés dans le domaine de l'intervention psychosociale ont cependant insisté sur la nécessaire distinction qu'il faut maintenir entre la relation pédagogique, au cœur de la formation universitaire, et la relation thérapeutique qui relève, elle, d'autres espaces bien définis.

Le problème a pu également être cadré comme un enjeu de **savoir-vivre** et de **pédagogie universitaire** supposant de définir les conditions minimales de déploiement d'un processus d'enseignement et de transmission des savoirs de qualité. Les membres de la communauté universitaire soulignent que, pour pouvoir enseigner et pour que les membres de la communauté étudiantes puissent apprendre, une atmosphère d'ouverture réciproque est nécessaire. Ces conditions dépassent ce qui est établi par les lois et les règlements et touchent à la vie quotidienne dans l'établissement. Que le corps enseignant fasse preuve d'un excès de prudence peut rendre le cours inconfortable tout comme le fait de prononcer en classe des commentaires stéréotypés à répétition, visant un pays, un groupe ethnique ou autres, ou d'omettre de réagir lorsqu'ils sont prononcés par des membres de la communauté étudiante qui participent au cours. Les témoignages enseignants mettent l'accent sur le fait que l'éducation repose sur un lien de confiance qu'il faut impérativement préserver.

Encadré 1 : quelques extraits des contributions écrites

« L'université doit être un lieu où on confronte et on étudie les idées, même si elles nous répugnent et nous bouleversent. La sensibilité, par définition, n'a pas sa place dans le milieu de la recherche de la vérité. Avoir le luxe de penser, de débattre et s'approcher de la vérité, vient avec le risque d'offenser » (Étudiant).

« L'université est un lieu d'apprentissage, où les étudiants viennent chercher des connaissances (une culture), et des outils pour apprendre à réfléchir, à construire leur pensée, à développer un esprit critique. Pour offrir aux étudiants les conditions qui leur permettront d'y parvenir, l'université doit être indépendante de tout intérêt privé, mais aussi de toute forme d'idéologie. Elle doit donner aux étudiants l'occasion de réfléchir aux sujets les plus divers dans le cadre de leur domaine d'étude tout en leur permettant de ne pas se restreindre à ce cadre. Il ne s'agit pas là de tout couvrir, mais de ne pas guider ses choix en fonction d'un intérêt particulier de financeur ni de revendications politiques, quelles qu'elles soient » (Étudiante).

« L'Université devrait encourager la liberté d'expression et les échanges, tout en assurant le respect des droits et de la dignité humaine, au travers d'un énoncé de principes qui guident et soutiennent les membres de sa communauté. Je crois qu'il est important surtout de favoriser un dialogue, donc véritablement un échange selon différents points de vue en évitant la polarisation et l'exclusion de certaines positions moins populaires ou contestées (à distinguer des positions clairement discriminatoires ou haineuses). Si les propos supportant la violence et la discrimination doivent être condamnés et proscrits (comme cela est déjà le cas en vertu de différentes politiques), il faut faire la distinction avec les propos controversés ou sensibles, et les erreurs » (Chargée de cours).

« Je pense que tout peut se dire et doit se dire dans le respect. L'université devrait être le meilleur lieu pour débattre des idées. C'est un lieu de recherche et de progression, il est donc important de confronter les idées pour modifier ou mettre à jour des points de

vue/hypothèses/opinions en vue des nouvelles informations. Pour cela, il faut que les deux parties soient prêtes à entendre ce que l'autre a à dire et soient ouvertes à ce que leurs valeurs et opinions soient mises à l'épreuve. Avec la science, on vise une constante évolution, mais ce ne sont pas toutes les nouvelles idées qui sont viables. C'est pourquoi il est important d'apprendre à bien étayer son argumentaire et de respecter les contre-arguments sans se sentir personnellement attaqué. Je pense que ce dernier point est profondément problématique présentement. Les émotions prennent selon moi trop de place à des endroits où elles ne sont pas nécessaires. Il faut réaliser que même si quelqu'un n'est pas d'accord avec notre point de vue, ce n'est pas une attaque personnelle et ce n'est pas parce que nos émotions sont blessées que l'autre personne mérite de perdre son poste » (Étudiante).

« À l'exception des insultes, la liberté d'expression doit être totale à l'université, y compris de tenir des propos qui peuvent choquer, car cela incite à la réflexion et à la pluralité des opinions. Entre se sentir agressé par des propos contraires à nos opinions et ne pas les entendre, je préfère les entendre » (Professeur).

« Comment éclairer ou convaincre en blessant ? Qui n'a pas remarqué l'hypersensibilité de notre époque, sans parler des règles élémentaires du savoir-vivre ? [...] D'aucune façon on ne doit évacuer des sujets d'intérêt scientifique qui seraient délicats, sensibles, épineux ou de nature à fâcher les uns ou les autres. Il faut savoir les aborder intelligemment, avec doigté et en prenant en considération l'audience qui les reçoit » (Professeur).

2. Liberté universitaire, liberté d'expression : enjeu collectif ou individuel ?

Lors de l'Assemblée Universitaire du 7 décembre 2020, le recteur a justifié ainsi le choix du mandat : « La liberté d'expression dépasse les cadres stricts de la liberté académique et touche tous les membres de la communauté. »⁴

Plusieurs témoignages sont revenus sur les termes du mandat, et sur la distinction entre liberté d'expression et liberté universitaire. La plupart de nos interlocuteurs et interlocutrices ont mentionné avoir fait la lecture du rapport de Jean-François Gaudreault-Desbiens et Léa Boutrouille et certains ont fait référence à la déclaration de l'UNESCO de 1997, qui définit la liberté universitaire en ces termes :

« L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur, ce qui englobe la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives »⁵.

Dans cet état des lieux, nous n'entrons pas dans les détails de ces définitions et de ces distinctions qui soulèvent en elles-mêmes des débats juridiques doctrinaux et spécialisés. Toutefois, certaines personnes ayant soulevé la question de la distinction entre une liberté d'expression qui serait spécifique aux professeurs et professeures universitaires et une autre qui, au contraire, bénéficierait à toutes les personnes, nous le mentionnons. Ainsi certains intervenants conçoivent la liberté d'expression et la liberté universitaire comme occupant des champs totalement distincts, allant jusqu'à dire que la liberté universitaire touche à des sujets qui ne sont même « pas liés » à la liberté d'expression. Pour d'autres, l'énonciation du mandat entraîne la Mission à ratisser un terrain soit trop large, soit trop circonscrit ou isolé des autres revendications de droits.

La question centrale pour les objectifs de la Mission n'est pas la définition abstraite de la liberté d'expression ou sa définition dans tous les contextes (journalistique, artistique et culturel, etc.), mais uniquement sa portée concrète dans le contexte universitaire, et dans sa manière d'affecter tous les membres de la communauté

⁴ PV du 7 décembre, p. 7 :

https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/proces_verbaux/AU/2020/AU0624_2020-12-07.pdf

⁵ Accessible en ligne https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/UNESCO_Recommandation_Condition_Personnel_Enseignement_Superieur_1997_FR.pdf (dernière consultation le 9 juin 2021).

(communauté étudiante, officiers, personnel enseignant, et autres employés). C'est d'ailleurs ce que la Charte de l'Université de Montréal rappelle dans son préambule⁶.

D'ailleurs, la consultation nous a permis d'entendre et de lire des témoignages relatifs à des questions aussi diverses que les interventions des chercheurs dans la presse, l'organisation d'événements sur le campus, les discussions sur StudiUM et autres médias, la devise de l'Université, la relation avec les ordres professionnels, les engagements communautaires, l'accès à des subventions de recherches et les publications sur les sites Web de l'Université.

Trois aspects ressortent des témoignages concernant la définition de la liberté d'expression. Premièrement, la question de sa définition juridique qui diffère sensiblement d'une définition plus opérationnelle. Les propos sont contrastés sur ce plan. Différentes interventions ont invité la Mission à ne pas se limiter à un énoncé de principes reprenant exclusivement les enjeux soulevés en termes juridiques. « Bien sûr qu'on va respecter la loi », nous ont dit quelques personnes, plaidant pour un énoncé de principes qui offre plus de balises sur la manière dont la liberté d'expression est vécue quotidiennement, dans la pratique, à l'Université. Une grande partie des contributions a par ailleurs invité la Mission à réitérer l'importance de cette liberté et de rappeler que seule la loi, entendue au sens large comme incluant les politiques et règlements universitaires, peut la limiter. Certes, il s'agit d'une question de relation pédagogique, de renouvellement des savoirs ou de cohésion, mais la liberté d'expression en contexte universitaire est avant tout une question juridique. Dans ce sens, quelques personnes ont rappelé que comprendre la liberté d'expression comme un droit implique aussi de la comprendre comme faisant partie d'un écosystème de droits qui doivent être conçus en interdépendance.

Deuxièmement, plusieurs participants et participantes ont proposé de distinguer entre la liberté d'expression comprise, d'une part, comme un droit individuel et, d'autre part, comme une responsabilité collective de la communauté des enseignants-chercheurs et des enseignantes-chercheuses, comme c'est le cas dans certains États membres de l'Union européenne⁷. La liberté d'expression comme condition fonctionnelle de l'activité scientifique est alors encadrée par les normes professionnelles de cette activité. Ainsi

⁶ Charte de l'UdeM, Préambule, al. 7: « Attendu que l'université reconnaît à ses membres les libertés de conscience, d'enseignement, de recherche et de création inhérentes à une institution universitaire de caractère public; » Accessible en ligne : <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/charte/preambule/> (dernière consultation le 9 juin 2021). Selon le [règlement disciplinaire](#) concernant les membres du personnel enseignant, sont « membres » de la communauté universitaire « les officiers de l'Université et de ses facultés, les étudiants, les membres du personnel enseignant et les autres employés de l'Université. »

⁷ Dans cette perspective, le rapport publié par l'Académie royale néerlandaise des sciences (KNAW) publié en 2021 a été cité. Il mobilise une définition collective de la liberté d'expression, dans laquelle la question du champ d'expertise est importante mais doit être définie par la communauté universitaire, et non pas par d'autres institutions ou par les directions des universités. Disponible à <https://www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/academische-vrijheid-in-nederland>. Publication en néerlandais, résumé en anglais p.13-17 (dernière consultation le 9 juin 2021).

l'honnêteté, la diligence, la transparence, l'indépendance, l'intégrité, l'éthique et la responsabilité sont des valeurs collectivement protégées par la communauté scientifique qui, à travers des mécanismes comme l'examen par les pairs, par exemple, s'assure du respect de ces normes professionnelles. « La liberté ne peut ni ne doit être vue comme une liberté individuelle totale ; elle est liée à l'activité scientifique et la communauté scientifique en est collectivement responsable » (professeur).

Troisièmement, plusieurs personnes ont souligné le rôle que joue l'université comme institution à l'origine de nouvelles connaissances favorisant le progrès social. Pour ce faire, la liberté universitaire offre aux chercheurs et aux chercheuses, aux enseignants et enseignantes, aux étudiants et aux étudiantes, la possibilité de remettre en question des idées hégémoniques et de critiquer les institutions de la société, dont l'université. Ainsi plusieurs participantes à la consultation ont établi le parallèle entre la situation des femmes et les débats qui ont lieu de nos jours autour des personnes sous-représentées à l'Université, soulignant le fait que des pressions importantes exercées par les militantes des mouvements féministes ont été nécessaires pour que les choses changent en matière d'égalité de genre. Concernant les interactions à l'Université, des professeures ont remarqué que des situations acceptables il y a trente ans ne le sont plus aujourd'hui, grâce à des mouvements qui ont été initialement perçus comme agressifs ou trop critiques. La liberté universitaire serait également une condition *sine qua non* du renouvellement des connaissances. L'exemple du mouvement dit de la « responsabilité sociale des facultés de médecine » illustre à quel point le rôle de production de connaissances de la part des universités s'imbrique dans des logiques sociales de recherche du bien-être individuel et collectif. Ce mouvement a pour objectif de « faire en sorte que l'université renoue avec des principes d'équité, de justice sociale et d'intérêt général, alors que se multiplient, sur la planète, les signes d'une gouvernance universitaire qui, dans ses choix de politiques éducatives et de gestion du privilège social rattaché aux notes et aux diplômes, privilégie trop souvent ses propres intérêts (corporatistes, comptables, etc.) à l'intérêt général » (professeure).

En pratique, les contributions et les témoignages sur la liberté d'expression ont principalement tourné autour des contenus des cours et des expressions utilisées par les enseignants et les enseignantes dans les classes. Cependant, des membres de la communauté universitaire ont attiré notre attention sur d'autres types de contraintes pesant sur la liberté d'expression, notamment sur leurs recherches. Ainsi les risques de poursuite et les orientations des organismes subventionnaires (la préférence pour l'anglais comme langue de travail, les thèmes prioritaires du moment, la préférence donnée à des recherches avec un potentiel d'application dans le monde de l'industrie au détriment de la recherche fondamentale) sont des limites que les membres ont le sentiment de devoir subir. De même, les ordres professionnels ont aussi été désignés comme des sources potentielles de contraintes à la liberté universitaire et d'expression des chercheurs et des chercheuses, en particulier lorsque des personnes qui ne sont pas agréées par ces ordres interviennent, à titre de membre du corps enseignant de l'Université, auprès d'organismes communautaires, par exemple pour prodiguer des conseils qui se rapprochent du champ d'action des ordres professionnels.

Des conditions structurelles d'emploi semblent également déterminer la possibilité des membres du corps enseignant de s'exprimer sur certains sujets. Ainsi, les chargés et les chargées de cours semblent être beaucoup plus vulnérables à des limitations, alors que les professeurs et les professeures permanents (en particulier les titulaires, qui n'ont plus à demander de promotion au sein de l'institution) ont le sentiment d'être beaucoup mieux protégés. La multiplication des emplois à statut précaire ou à temps partiel, en lien avec les contraintes financières qui pèsent sur l'université, affecte donc directement la liberté d'expression des membres du corps enseignant et des chercheurs ou chercheuses. De manière générale, plusieurs interlocuteurs ont mentionné le financement des universités comme une variable à prendre en considération pour réfléchir à la liberté d'expression en contexte universitaire : que ce soit parce que la relation avec les étudiants est perçue, vécue comme un rapport à des « clients », ou parce que l'Université chercherait à « ne pas déplaire » à des organismes qui influencent la distribution du financement, y compris des organismes philanthropiques.

Encadré 2 : l'université comme espace d'expression

« Les universités ont pour fonction de porter un regard critique sur l'ensemble des dimensions des sociétés et du savoir. Un tel regard critique participe de la capacité de nos sociétés de se remettre en question et de renouveler les connaissances. Mais les universités sont aussi des lieux d'interactions. Vouées à l'apprentissage, les universités doivent assurer un milieu sécuritaire et propice aux apprentissages et aux remises en question. Une telle mission repose sur le postulat qu'il est essentiel dans une société démocratique de disposer de lieux dans lesquels il est possible de remettre en question les idées reçues, les savoirs et les croyances⁸. »

⁸ Pierre Trudel, « Les limites de la liberté d'expression à l'Université », *CAUT Journal* \\ *Journal de l'ACPPU*, 2021, page 3.

3. Des balises et des protections méconnues

Plusieurs des témoignages soulignent que la liberté d'expression devrait être « totale » à l'université. Certains d'entre eux mentionnent la loi comme la seule limite légitime et justifiée à la liberté d'expression, faisant référence à des types de discours qui sont déjà interdits (par exemple, le discours haineux), mais aussi aux limites qui découlent du droit à la réputation, du droit à la vie privée et des lois anti-discrimination. D'autres évoquent « les insultes » parmi les limites à ce qui peut être dit dans une salle de cours, tout en reconnaissant que l'interprétation de ce qui constitue une insulte mérite d'être discutée. Quelques témoignages mentionnent « l'intimidation », « la provocation » ou l'« action de blesser » comme des limites à ne pas franchir, alors que d'autres se réfèrent plutôt aux règlements qui empêchent par exemple un enseignant ou une enseignante de donner seulement des évaluations de groupe dans un cours, de briser la séquence de contenus d'un programme d'études ou de donner le même contenu dans plusieurs cours différents. Autrement dit, il y a consensus par rapport au fait que la liberté d'expression « totale » a des limites, le problème est de les définir en pratique. D'aucuns ont souligné que les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être peuvent être un premier élément. Ces limites peuvent aussi être conçues comme des protections pour ceux et celles qui seraient éventuellement affectés par des propos ou des situations où ces limites sont franchies.

Dans ce sens, les membres de la Mission constatent la méconnaissance de la plupart des membres de la communauté universitaire de l'existence des procédures, des règlements et des protections qui encadrent déjà leur liberté d'expression dans le contexte de leur propre université. Les conventions collectives, la Charte, et d'une manière générale l'ensemble des textes que nous avons indiqués dans l'Annexe 2, mais aussi les services qui existent déjà à l'Université (dont le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH), l'Ombudsman et le Centre de pédagogie universitaire) sont parfois pas ou mal connus. À ce titre, [la plateforme de signalement des actes répréhensibles](#) est apparue particulièrement peu connue des membres de la communauté. Par ailleurs, le *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant* interdit aux membres du corps enseignant de « harceler un membre de la communauté universitaire à cause de l'un des motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne » (article 3.c) et de « se conduire d'une façon harcelante, perturbatrice ou abusive de nature à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne de même qu'à sa réputation » (article 4.a). Quant aux étudiants, le *Règlement disciplinaire concernant les étudiants* a des dispositions semblables à celles du règlement concernant le personnel enseignant. Autrement dit, il existe déjà, dans les règlements internes de l'Université, une série de dispositions qui encadrent les comportements des membres de la communauté universitaire, incluant des conduites harcelantes ou discriminatoires. Le *Règlement concernant la quérulence dans le contexte d'une demande, d'une plainte ou de l'exercice d'un droit d'un étudiant* comprend une série de règles qui s'appliquent lorsqu'un étudiant « formule des demandes de manière abusive, excessive ou déraisonnable ».

Dans les situations de conflit qui nous ont été rapportées, la sortie de crise est passée par l'intervention des directions de l'unité ou de la faculté, de collègues mentors ou des assemblées départementales (lorsqu'elles n'étaient pas polarisées sur le sujet). Par ailleurs, des interventions faites par des directions facultaires ou par la direction de l'Université de Montréal pour protéger la liberté d'expression des professeurs et des professeures ne sont pas toujours rendues publiques et sont souvent restées dans l'ombre. La protection de la liberté d'expression fait donc déjà l'objet d'un traitement *de facto*, sans que cela ne soit systématiquement communiqué aux personnes impliquées. Il s'est agi, par exemple, de répondre aux mises en demeure de groupes de pression externes à l'Université tentant de s'ingérer dans des activités universitaires menées par des membres du corps enseignant.

Le *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant* indique que « Nul ne peut, dans le cadre d'activités de recherche ou d'enseignement, commettre du plagiat ou aller à l'encontre de ses obligations en matière de probité intellectuelle, notamment en induisant délibérément en erreur les membres de la communauté scientifique ou toute autre personne, ou en tirant un avantage indu d'une situation liée à de telles activités » (article 5), ce qui ramène la question du champ d'expertise et de la probité intellectuelle des chercheurs et des chercheuses. Par rapport au champ d'expertise, plusieurs personnes et organisations ont exprimé leur avis sur l'articulation entre l'expertise et la liberté d'expression, que ce soit en lien avec la crédibilité des intervenants et intervenantes ou avec la mission générale du corps enseignant à l'Université. Les positions semblent néanmoins clivées : pour certaines des personnes, la liberté universitaire protégerait seulement les membres de la communauté universitaire qui s'exprime à l'intérieur de leur champ d'expertise, alors que, pour d'autres, cette liberté ne peut pas être circonscrite au seul champ d'expertise, d'autant que les limites d'un domaine d'expertise sont souvent difficiles à définir. La position majoritaire souligne l'impossibilité de juger et de circonscrire, dans la pratique, l'expertise d'un chercheur ou d'une chercheuse et renvoie plutôt à une conception collective de la liberté d'expression selon laquelle la communauté scientifique juge de la crédibilité d'un chercheur ou d'une chercheuse qui s'exprime publiquement.

Les conventions collectives ajoutent d'autres limites à la liberté d'expression et des protections aux membres de la communauté universitaire qu'elles couvrent. Par exemple, dans la Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le SGPUM, l'article DG1.02 établit une obligation pour l'Université de protection des professeurs et des professeures face à de poursuites potentielles : « L'Université s'engage à prendre fait et cause de tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa charge de travail et convient de n'exercer elle-même contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du professeur dont la preuve incombe à l'Université ». De même, les employés et les employées de l'Université sont tenus de garder confidentielles des informations qui sont partagées dans le cadre du travail.

Finalement, si le soutien offert par le BIMH est, quant à lui, connu, plusieurs des signalements reçus par cette instance concernent des propos vexatoires en raison de la race ou de l'appartenance ethnique. La [plateforme de signalement des actes répréhensibles](#) qui a été mise en place par le secrétariat général, et peut recueillir le signalement de situations très variées, est très peu connue de la plupart des membres de la communauté universitaire.

Encadré 3 : les protections qui existent et les réseaux sociaux

Est-ce que les règlements qui existent s'appliquent aussi à des situations qui ont lieu sur les réseaux sociaux ? Il s'agit d'un terrain très complexe qui n'est pas explicitement réglementé, mais qui joue un rôle très important dans le thème qui concerne cette mission. La direction de l'Université traite couramment les réseaux sociaux comme un prolongement du campus universitaire pour autant qu'il y ait un objectif pédagogique aux activités tenues sur les réseaux sociaux. Cependant, plusieurs participants et participantes à la consultation ont exprimé des doutes et du scepticisme par rapport à la justification de ce prolongement.

4. L'université comme espace d'apprentissage et de réflexion

Sans exception, les témoignages définissent l'université comme un espace d'apprentissage et de développement de nouvelles idées, un lieu de formation de rapports critiques aux savoirs dans toutes les disciplines. C'est un « espace public où il devrait théoriquement être possible de débattre librement, mais respectueusement, de tout sujet ou enjeu qui soit, aussi sensible ou polarisant soit-il » (professeur). Dans ce contexte, la liberté universitaire est perçue comme « une condition essentielle de la production du savoir » (professeur), activité où il est primordial de pouvoir aller à l'encontre des idées hégémoniques et du sens commun afin de produire de nouvelles connaissances. Certaines personnes soulignent que la pluralité et la diversité des perspectives et des approches théoriques comme méthodologiques constituent en elles-mêmes une richesse de l'université. L'université doit former des individus capables de réfléchir, de remettre en question et de critiquer certaines postures, opinions et faits supposément avérés : l'université « est appelée à favoriser le développement du respect, de l'esprit critique et de l'ouverture d'esprit » (chargée de cours et doctorante).

De même, suivre un cours à l'université implique d'être confronté à des sujets délicats, pouvant susciter au sein de la communauté étudiante diverses émotions, notamment personnelle, cognitive ou affective. Plusieurs situations ont été présentées à la Mission : des enseignements en littérature contemporaine, où la lecture puis l'analyse contextualisée de scènes d'œuvres littéraires relatent, par exemple, des agressions sexuelles, du racisme ; des textes utilisés dans l'enseignement de l'histoire, de la linguistique historique, de la philologie ou de la littérature, décrivant avec une terminologie radicalement distincte des vocables en usage de nos jours, des scènes de grande violence ou des rapports sociaux foncièrement différents ; ou encore des enseignements de droit de la preuve où la mise en question des témoignages des victimes soulèvent plusieurs questions. La liste de sujets potentiellement délicats est infinie et impossible à délimiter *ex ante* : agressions sexuelles, viols, suicide, racisme, homophobie, transphobie, sexisme, apostasie, colonisation, esclavage, etc. D'une certaine manière, le travail intellectuel peut être intrinsèquement bouleversant et déstabilisant, pour ensuite permettre une évolution de la pensée sur un sujet : l'ensemble de la communauté de l'Université de Montréal le souligne dans ses témoignages. Les enseignements suivis par les étudiants et par les étudiantes peuvent les faire changer d'avis sur certains sujets, sur certaines manières de définir des problématiques de recherche, de percevoir des enjeux. Le doute, le désaccord, le questionnement et parfois l'inconfort, tout comme l'émerveillement, la surprise et la satisfaction, font partie du travail intellectuel et des processus de recherche, d'enseignement et d'apprentissage. Plus largement, ils font partie de l'expérience universitaire pour tous les membres de la communauté.

Cependant, plusieurs témoignages soulignent qu'il est essentiel que les enseignants et les enseignantes tiennent compte dans leur approche pédagogique des difficultés que peut représenter pour certaines personnes l'étude des sujets qui

pourraient être perçus comme plus sensibles. Rien ne peut garantir pleinement que des moments difficiles ou de potentiels conflits ne s'invitent dans les cours ou que l'émotion suscitée par un objet d'étude ait toujours été anticipée par les membres du personnel enseignant. Il reste tout de même possible d'exprimer des idées de multiples manières d'un point de vue pédagogique. Les témoignages ont été riches en possibilités éprouvées par les membres de la communauté universitaire : des membres du corps enseignant qui transforment le moment délicat en objet de discussion, d'autres qui recourent à des supports visuels pour mettre l'accent sur le fait qu'il s'agit d'une citation (lorsque la prononciation d'un mot est présumée délicate), qui annoncent et reconnaissent qu'un certain thème, qu'un ouvrage, qu'un texte, qu'une image ou qu'une œuvre peuvent avoir un impact sur les personnes présentes dans la salle de cours, qui soulignent qu'une approche ou découverte scientifique va à l'encontre d'une manière courante, admise ou commune de voir les choses. Les stratégies sont nombreuses, mais elles pourraient se résumer dans l'idée de « préparer » les publics étudiants, en introduisant les sujets de manière progressive et en étant réceptif à leurs réactions, ainsi qu'en mentionnant leurs potentielles implications scientifiques, sociales ou politiques, en les contextualisant et, plus globalement, en incluant ces publics dans la discussion.

D'ailleurs, selon certains des témoignages, ces compétences pédagogiques font partie intégrante de celles que doivent développer les membres du corps enseignant dans leur pratique professionnelle. Comment parler devant un groupe d'étudiants et d'étudiantes de première année ? Dans le cadre d'un séminaire de cycles supérieurs ? Avec des étudiants ou des étudiantes dont les recherches sont dirigées par le membre du corps professoral qui donne le cours ? Être capable de distinguer des contextes différents et d'évaluer les particularités des auditoires ferait partie du rôle d'enseignant. Allant plus loin, certains témoignages ont même mentionné qu'il revient à l'enseignant ou à l'enseignante d'établir les conditions les plus équitables possibles pour l'apprentissage, en s'assurant, par exemple, que tous les membres de la communauté étudiante puissent s'exprimer, quelles que soient leurs différences (de genre, linguistiques, socio-économiques, etc.). Des recherches établissant que ces facteurs influencent non seulement la possibilité d'intervenir et les prises de parole, mais aussi la réussite des études ont été évoquées à travers certains témoignages. Plus particulièrement, il est apparu que les différences socio-économiques sont souvent mises de côté lorsqu'il est question de la liberté d'expression. Des membres de la communauté ont souhaité rapporter ce point sur lequel l'Université doit se pencher pour faciliter l'accès et l'inclusion des personnes issues de milieux socioéconomiques défavorisés.

Que l'université soit un lieu d'apprentissage signifie également que les apprentissages ne se limitent pas aux seuls contenus des enseignements dans une salle de cours, ni à ce qui est enseigné ou publié comme résultats de recherche. L'apprentissage comme pratique qui se déroule en continu dans l'espace universitaire peut, lui aussi, devenir l'objet de la réflexion et d'apprentissage. Ainsi « apprendre à enseigner » et « apprendre à apprendre », tout comme « le droit à l'erreur », sont des phrases que la Mission a lues et entendues à plusieurs occasions. « J'apprends toujours de mes étudiant.e.s. Je crois qu'il s'agit là d'un élément crucial du travail des

professeur.e.s » a écrit un professeur. Plusieurs autres enseignants et enseignantes nous ont fait part de situations dans lesquelles ils ou elles « ont commis des erreurs » et « auraient pu faire mieux », en faisant référence au fait qu'ils testent et développent chaque trimestre de nouvelles façons d'aborder des sujets et apprennent de leurs expériences. Les moments plus délicats ou les expériences peu concluantes n'ont pas eu d'échos médiatiques, mais ont pu malgré tout causer des malaises dans la salle de cours. Dans les cas qui ont été rapportés à la Mission, les problèmes soulevés ont été réglés.

L'université a été présentée comme un espace d'apprentissage et de réflexion a été souligné à plusieurs occasions dans les témoignages, notamment pour critiquer le registre médiatique souvent utilisé pour discuter de la liberté d'expression. À lire ce qui s'écrit ou à entendre ce qui s'est dit dans les médias québécois au cours de l'automne 2020 et au début de l'hiver 2021, il y aurait seulement deux positions possibles (pour ou contre la liberté universitaire) et des choses à régler, permettre ou interdire, alors que chaque occasion d'interaction en contexte universitaire est marquée par la complexité, la nécessité de nuancer et de contextualiser. « L'exemple de l'Université d'Ottawa a gâché l'occasion de discuter intelligemment d'une bonne cause », a écrit une étudiante.

Encadré 4 : l'université comme espace d'apprentissage et de réflexion dans le cadre d'un programme de formation professionnelle

« Par l'offre de trois cycles de formation universitaire, la Faculté des sciences infirmières a pour mission d'offrir des expériences innovantes d'apprentissage qui favorisent le développement du plein potentiel des étudiants et des étudiantes, leur permettant d'exercer un rôle de leader dans l'amélioration de la santé et des soins, et ce, dans un environnement de recherche favorisant le développement des savoirs en sciences infirmières au Québec et à l'international. Ce faisant, notre faculté contribue à la formation professionnelle d'infirmières cliniciennes et en pratique avancée qui ont pour mandat de répondre avec discernement, justesse et créativité à des besoins et à des réalités marquées par une diversité culturelle et linguistique, ou encore des trajectoires variées de vulnérabilités sociales dans un monde où croissent les iniquités. L'agilité clinique, la pensée scientifique et l'engagement dans le soin exigent, à cet égard, une ouverture à l'Autre et un esprit critique portant sur des idées et des contextes les accompagnant, plutôt que sur les personnes⁹ ».

⁹ Extrait de la contribution soumise à la Mission par des professeures de la Faculté des sciences infirmières.

5. De la spécificité de certaines disciplines

La Mission a constaté le grand intérêt de la part des membres de la communauté universitaire travaillant dans certaines disciplines des sciences humaines et sociales, notamment la littérature, l'histoire, les études cinématographiques et le travail social à participer aux consultations. Cet intérêt s'explique probablement par les caractéristiques des controverses publiques autour de la liberté d'expression, qui ont souvent placé ces disciplines au cœur du débat. Plusieurs interventions écrites ont fait une référence explicite et directe à la question de l'utilisation du mot-en-n dans le cadre des cours, signalant tant la charge historique des mots que le besoin de traiter certains ouvrages et sujets en classe contenant ce terme.

Les personnes, étudiantes comme enseignantes, travaillant dans ces disciplines ont commencé par souligner la dimension scientifique de leur travail. L'histoire, le cinéma et la littérature enseignés à l'université, avant d'être des passe-temps ou des sources de divertissement (même si des romans, des films ou d'autres ouvrages analysés par ces disciplines peuvent l'être dans d'autres contextes), sont ici des champs d'études qui comportent des textes canoniques (sachant que le canon est continuellement redéfini et réévalué), développent des méthodologies précises et reposent sur des corpus qui sont à la base de l'épistémologie de ces disciplines. Certains de ces textes incluent parfois des descriptions très détaillées de situations violentes ou proposent des idées qui sont aujourd'hui choquantes et inacceptables : des représentations dépréciatives des femmes, des descriptions explicites de scènes de torture ou d'agressions sexuelles, des portraits méprisants des personnes noires ou autochtones. La liste est extrêmement longue. La très vaste majorité des interventions auprès de la Mission ont souligné l'importance de connaître ces ouvrages et de les aborder de façon critique, dans leur entièreté et sans jamais les expurger.

Cependant, toutes les interventions ont aussi souligné que citer des œuvres, parler de textes ou les lire ne signifie pas exprimer son accord avec un contenu ou son adhésion à des idées. Elles ont insisté sur la différence fondamentale entre l'usage et la mention d'un terme. La capacité à distinguer entre le texte et son contexte de production, de réception, ainsi que la compréhension que ces œuvres sont des moyens d'accès à des réalités « autres », aussi désagréables soient-elles, relèvent des compétences à mettre en œuvre et à développer par ceux et celles qui étudient ces disciplines. Faire l'histoire des mots et des discours, les contextualiser, et les comprendre, sans nécessairement adhérer aux idées qu'y sont présentés sont des opérations cognitives et intellectuelles qui sont au cœur de ces disciplines. Les textes et les ouvrages peuvent déranger ou choquer, mais des disciplines, comme l'histoire, les études cinématographiques ou la littérature, produisent les outils théoriques et critiques pour rendre l'inconfort, ou toute autre réaction, productif du point de vue de la formation et de l'enseignement.

Dans le contexte d'un cours, ce sont ces opérations cognitives qui sont mises en œuvre, de manière située, tant par ceux et celles qui enseignent par ceux et celles qui

étudiant. À la question de savoir si l'on doit lire à voix haute un passage particulièrement descriptif d'une agression sexuelle ou un extrait méprisant concernant une personne noire, écrit au XVIII^e siècle, la réponse unanime de nos interlocuteurs et interlocutrices a été « pas nécessairement », tout en réitérant, avec la même unanimité, la nécessité d'étudier un tel passage. La réflexivité, le respect et le doigté, tout comme des considérations pédagogiques et méthodologiques, ainsi que les caractéristiques des publics qui participent au cours, font partie des facteurs que le corps enseignant devrait prendre en compte.

Le fait de prononcer, ou pas, un mot chargé historiquement s'inscrit dans ces réflexions. Il n'existe pas une règle unique qui puisse s'appliquer universellement à tous les contextes. Son emploi dépend du contexte, et en raison de son travail, un enseignant ou une enseignante seront conscients de la charge historique et sociale des mots employés. D'ailleurs, le seul fait de prononcer un mot, quel qu'il soit, ne constitue pas une infraction aux règlements pédagogiques. Il est important de distinguer entre un propos et un mot (« des syllabes »). Contrairement à des situations dans lesquelles une insulte ou une atteinte à la dignité des personnes est commise (par la prononciation d'une injure ou d'une autre manière), une plainte qui mentionnerait le fait qu'un mot a été prononcé ne serait pas recevable. Il est par ailleurs important de garder à l'esprit que pour certains programmes, des stages sont obligatoires et que leur réussite conditionne l'obtention du grade. Certaines réalités des milieux de stage peuvent échapper au contrôle de l'Université.

Encadré 5 : un mot en contexte

« J'ai participé à des dizaines de colloques sur la francophonie, avec des collègues de diverses races et cultures. Je ne mentirai pas : même dans le cadre de ces événements, il me sera toujours un peu difficile d'entendre le mot *nègre* provenant de la part d'un/e collègue qui n'est pas noir/e. Le malaise revient invariablement à chaque fois. Mais je sais aussi que pour continuer à avancer dans mon domaine et pour découvrir les chefs-d'œuvre littéraires issus de tous les horizons de la francophonie, il me faut, une fois de plus, surmonter ce malaise. En enseignant les littératures et cultures de la francophonie, avec sensibilité, en tenant compte de mon propre vécu, et aussi du vécu de plusieurs de mes étudiants, je contribue au rayonnement des littératures et cultures francophones, ce qui est gratifiant. J'estime que je fais partie de la solution, et non du problème. » (Étudiante et chargée de cours).

« Les mots sont des assemblages de lettres
Qui font partie d'un patrimoine commun universel
Mais ils ont aussi un sens
Ce sens s'inscrit dans un espace-temps
Qui définit les limites changeantes de l'usage qu'on peut faire d'un même mot
Les Haïtiens arborent le mot *nègre* dans leur quotidien
Ils le brandissent pour affirmer leur fierté de peuple libre
D'autres abhorrent le même mot utilisé pour les blesser
Je n'ai moi-même aucune impudeur à affirmer mon identité *nègre*
Une identité construite à partir de l'héritage des déshérités
Ceux qui ont vaincu la puissante armée expéditionnaire de Napoléon Bonaparte
Je n'aurais pas la même impudeur
À user des mots qui peuvent heurter d'autres communautés
Cette pudeur
Ce n'est pas la censure
Ce n'est pas de l'autocensure
Ce n'est pas une exclusion de ces mots du vocabulaire ou de la discussion
Cette pudeur fait plutôt partie d'une éthique de la conversation
Simple prolongement d'un sens civique
La liberté académique s'est bien accommodée d'un cadre éthique
Qui fixe les bornes nécessaires à son intégrité
Sans que l'Université devienne un univers complètement aseptisé
Destiné à protéger des âmes fragiles
Ou une forteresse
Servant de retranchement à des victimes assiégées
Professeurs ou étudiants. » (Professeur)

6. La salle de cours et la relation pédagogique

Parmi les nombreux contextes où s'exercent les libertés universitaires et d'expression, la salle de cours mérite une attention particulière. À l'automne 2020, la couverture médiatique des questions liées à la protection des libertés universitaires sur d'autres campus que celui de l'Université de Montréal s'est souvent concentrée sur des événements associés au déroulement d'un cours. Les témoignages reçus par la Mission ont évoqué des préoccupations et ont partagé des manières de répondre aux questions qui peuvent se poser dans le contexte de l'enseignement. Les expériences rapportées dans les témoignages concernent aussi bien des séances de cours en présence que virtuelles.

Que l'université soit un lieu de production des savoirs et des connaissances, où toute idée est susceptible d'être présentée et débattue pourvu qu'elle respecte les lignes de conduite, les règlements de l'institution et les limites établies par la loi et par les chartes, ne signifie pas qu'un enseignant ou une enseignante ne doit pas prêter attention à la façon d'aborder un sujet potentiellement délicat. Sur ce plan, plusieurs témoins ont fait part à la Mission d'une variété de façons de faire : préparer les étudiants, interpréter les mots dans leur contexte, entrer progressivement dans des thèmes délicats, rechercher activement la rétroaction des étudiants, les inviter à discuter individuellement avec le professeur, etc. Ces exemples ne sont évidemment pas une garantie que tout se passera bien.

Les témoignages permettent de mesurer à quel point des choses simples peuvent suffire : élaborer un plan de cours détaillé, prévoir un temps de préparation suffisant pour les enseignants et les enseignantes qui donnent un cours pour la première fois, en particulier les chargés et chargées de cours, inclure une description relativement détaillée au début du plan de cours spécifiant le type de contenu, mettre l'accent sur la disponibilité à discuter personnellement avec les étudiants et les étudiantes, proposer des évaluations offrant des choix sans renoncement quant à la matière devant être connue. Les personnes rencontrées reconnaissent cependant qu'aucune de ces mesures ne réduit complètement la possibilité qu'un conflit ou qu'un désaccord survienne. Plus que sur des techniques spécifiques, les témoignages soulignent l'importance d'établir un cadre pédagogique solide, c'est-à-dire qui permet d'engager une relation de confiance et qui favorise la collaboration de l'ensemble des personnes présentes dans le cours. Ce cadre pédagogique permet des différences d'opinions, voire de postures politiques, sans toutefois s'interposer dans le processus de transmission des connaissances et dans la relation étudiant-enseignant dont plusieurs ont rappelé qu'elle repose sur un rapport d'autorité et une différence dans l'expertise. Certains des témoignages ont mentionné que cette différence de positions entre le corps enseignant et le corps étudiant est une source de responsabilité pour les premiers et de vulnérabilité pour les seconds, mais qu'elle est aussi absolument nécessaire aux apprentissages.

Dans plusieurs témoignages, l'apprentissage a été décrit comme possible lorsque la relation de confiance est maintenue et nourrie par l'engagement de toutes et de tous.

Ainsi, les conflits à partir des interactions dans la salle de cours ne relèvent pas tant de la liberté d'expression que d'un mauvais calibrage de la relation pédagogique qui repose normalement sur la confiance, l'écoute, le dialogue, le respect, la sensibilité et l'ouverture, qui sont de mise, autant du point de vue enseignant qu'étudiant. Plusieurs témoignages ont mis l'accent sur le manque de balises encadrant spécifiquement le comportement des membres de la communauté étudiante, alors que d'autres ont mis l'accent sur l'importance de former le personnel enseignant pour la gestion de situations problématiques dans leurs salles de cours, afin qu'ils soient en même temps sensibles et actifs dans leurs enseignements. Quelques personnes ont noté que la tension dans la salle de cours est parfois liée au fait que la personne qui enseigne ne se sent plus en confiance (et donc « met des gants ») ou, à l'inverse, se sent beaucoup trop en confiance, au risque de paraître insensible à ses interlocuteurs. Les prises de parole étudiantes prennent alors un ton plus virulent. Dans un cas comme dans l'autre, l'apprentissage n'est pas favorisé.

La relation pédagogique est décrite comme devant être continuellement négociée et renégociée au cours des enseignements, tout comme le consentement éthique en recherche. La salle de cours doit, selon la majorité des témoignages, être un espace où l'erreur est possible et acceptée comme partie intégrante de l'apprentissage. Ce « droit à l'erreur » s'applique tant au corps enseignant qu'au corps étudiant : lorsqu'elle est commise de bonne foi, l'erreur doit être possible et ne doit pas entraîner de sanctions. De la même manière, si la salle de cours est un espace d'apprentissage où l'erreur est possible, d'autres témoignages relèvent qu'elle n'est pas un espace thérapeutique. La liste de thèmes qui peuvent choquer ou heurter des sensibilités est longue : au-delà de ceux mentionnés dans la section précédente, des agressions sexuelles en droit pénal aux descriptions anatomiques en lien avec l'identité de genre en médecine, en passant par des listes de caractéristiques en psychopathologie, plusieurs contenus sont susceptibles de produire des malaises chez les étudiants ou chez les étudiantes. À ce propos, différents témoignages ont souligné que, dans sa grande majorité, non seulement le corps enseignant n'a pas les compétences pour traiter ce type d'attentes thérapeutiques, mais que, par ailleurs, le cours n'est pas le lieu où ces attentes peuvent être gérées. Même dans le cas où le personnel enseignant est doté de compétences formelles d'intervention, celles-ci ne s'inscrivent pas dans le cadre de leurs fonctions universitaires. Dans ce sens, les besoins psychologiques des étudiants doivent être traités par les instances pertinentes et compétentes pour le faire, à la fois au sein et en dehors de l'institution. L'Université n'a d'ailleurs pas la mission de prendre en charge à elle seule le bien-être physique et psychologique des étudiants et des étudiantes. Cela n'empêche aucunement que des demandes précises et ponctuelles d'accommodement puissent être faites, comme elles le sont déjà d'ailleurs. De plus, certaines professions exigent que certains contenus soient connus par les étudiants afin de pouvoir les exercer (par exemple les professions juridiques, de la santé, de l'intervention), de telle manière que la solution ne peut jamais être de dispenser ces étudiants de l'enseignement de ces contenus, mais plutôt de mettre en œuvre les ressources nécessaires et appropriées pour que les personnes intéressées y accèdent, au risque, dans certains cas, de devoir renoncer à pratiquer certaines professions ou à aborder certains champs d'études.

Encadré 6 : quelques exemples de stratégies déployées par des enseignants et enseignantes de l'Université de Montréal dans les salles de cours

- Un enseignant présente des extraits cinématographiques pour illustrer les critères des diagnostics du trouble de personnalité limite. Il avertit les étudiants de la nature sensible des images et permet que les personnes étudiantes qui en éprouvent le besoin puissent quitter la salle le temps du visionnement (étudiante).
- Une enseignante queer, qui informe les personnes étudiantes de son identité de genre, se fait interroger sur cette question dans le contexte d'un cours. Elle profite de la question d'un étudiant, qui pourrait sembler déplacée, pour établir un échange sur la manière adéquate de soulever cette question et poursuivre l'enseignement de la matière du cours (professeure).
- Afin de les faire réfléchir sur les concepts de discrimination, de stéréotypes et de rapports de domination, une enseignante invite les personnes suivant son cours à se questionner sur leurs propres expériences et à en faire du matériel empirique pour enrichir le contenu du cours (professeure).
- Une association étudiante suggère que les plans de cours soient très détaillés et disponibles en ligne bien avant que les membres de la communauté étudiante ne fasse leurs choix de cours.
- Dans le cas de certaines formations professionnelles, les personnes étudiantes ont des superviseurs à qui ils peuvent s'adresser dans le cas où ils ou elles éprouvent des difficultés vis-à-vis de certains contenus, afin que des mesures appropriées puissent être prises (cadres académiques).

7. L'expression dans les salles de cours : listes et avertissements

Aucune des personnes auditionnées ou dont la Mission a reçu le témoignage écrit n'a suggéré de dresser des listes d'ouvrages ou des index de termes à proscrire en classe. Certaines ont soulevé le caractère impraticable de ce type d'index : il leur paraît impossible de répertorier de manière exhaustive l'ensemble des mots ou des œuvres susceptibles de figurer sur de telles listes, tout comme inventorier *a priori* l'ensemble des risques d'offenser des personnes semble irréalisable. Pour beaucoup, exclure des contenus contrevient à la vocation même de l'université comme institution où tout doit pouvoir être sujet de débat scientifique pour assurer la quête de vérité, l'enrichissement des connaissances, le renouvellement et la transformation des savoirs. Dans ce sens, quelques intervenants ont mis l'accent sur le caractère paradoxal d'une interdiction qui viendrait remettre en question les compétences des enseignants de donner leurs cours et de décider, selon le cas, du caractère approprié de l'emploi de tel mot, de l'utilisation de tel ouvrage ou de telle œuvre à des fins pédagogiques. Un professeur a exprimé ne pas vouloir « se faire dire » ce qu'il lui serait permis de dire ou de ne pas dire, mais souhaiter décider en situation et en tenant compte du public spécifique du cours ou de la conférence, tout en exprimant sa sensibilité envers les populations spécifiquement marginalisées dans le monde universitaire. Une professeure a cité le libre arbitre pour qualifier ce qu'une utilisation judicieuse des privilèges associés à la liberté d'expression pourrait recouvrir : « La liberté d'expression n'est pas la possibilité de dire tout ce qu'on veut, mais bien de nous sentir en sécurité pour faire le jugement et décider de le dire nous-mêmes » (professeure). Les listes de termes proscrits et la mise à l'index d'ouvrages ont donc été citées par le personnel enseignant pour être critiquées plutôt que promues. Les postures cherchant à « expurger » des œuvres de termes ou à soustraire des thématiques à l'enseignement ont été critiquées par la plupart des témoins comme allant à l'encontre de la mission de l'université, et ce, jusqu'à constituer une forme de censure.

Les opinions concernant les « traumavertissements » (« trigger warnings ») sont partagées. Tout d'abord, il faut souligner que les personnes rencontrées et lues ne s'appuient pas sur une définition unique de ce que doit être un avertissement. S'agit-il d'une annonce verbale, par l'enseignant, avant d'aborder un thème ? Est-ce plutôt une phrase écrite sur le plan de cours signalant le caractère potentiellement controversé, choquant ou difficile de la totalité ou de parties du contenu d'un cours ? Ou la dénonciation d'une position choquante avant de l'aborder ? Quel degré de précision ou de généralité faut-il attendre ? Un avertissement trop général perd-il de son efficacité ? Un tel avertissement s'applique-t-il à un ouvrage intégral ou à des parties seulement ? À la suite de la mention de l'avertissement, un étudiant peut-il quitter la salle de cours ou refuser de lire un texte ? Peut-il ne pas être évalué sur le contenu concerné ? Une grande partie des participants et participantes à la consultation ont exprimé leurs doutes quant à l'utilisation formelle ou écrite d'avertissements, et ce, pour différentes raisons. Plusieurs ont par exemple souligné la difficulté de pratiquer ce genre d'avertissement préalable en invoquant la difficulté de répertorier toutes les causes potentielles de malaises, sans compter la difficulté à définir ce qui relève véritablement du trauma,

diagnostic qui relève d'une expertise professionnelle que ne possède pas la très grande majorité des membres du corps enseignant.

De manière générale, la question de la finalité des traumavertissements a été posée. Tant les membres de la communauté étudiante que du corps enseignant ont dit ne pas s'attendre à ce que la salle de cours et l'apprentissage en général soient exempts d'émotions. L'inquiétude, la curiosité, l'avidité, la surprise, la déception et même l'ennui sont des réactions qui font partie des processus d'apprentissage et sont également constitutifs de la recherche. Ces réactions peuvent même, parfois, guider le rapport aux savoirs. Pour une majorité des personnes entendues, la demande d'avertissements n'est pas tant une attente de déclaration formelle, qu'une incitation à la prise en compte voire à la reconnaissance, de la part du personnel enseignant, des effets potentiels de la matière traitée dans le contexte d'un cours. Plusieurs exemples permettent de voir que les solutions dépassent la mention d'une phrase en tête d'un plan de cours : un enseignant ou une enseignante peut, lorsqu'il ou elle indique que l'ouvrage à lire comprend des descriptions explicites d'une agression sexuelle, inviter les étudiantes et étudiants du cours à choisir un moment opportun pour le lire ; un membre du corps enseignant peut inviter les membres de la communauté étudiante à tenir une discussion en classe sur les raisons qui ont motivé le choix du matériel pédagogique ; certains membres du corps enseignant choisissent de partager ouvertement avec leur public étudiant leurs propres réactions (y compris l'horreur et la désaffection) par rapport à un ouvrage. Tous ces exemples illustrent des cas où aucun avertissement formel n'a été fait. Pour autant, les personnes qui enseignent réfléchissent aux conditions de la réception (donc de la compréhension) de leur enseignement. Au-delà de l'avertissement, c'est le fait de reconnaître que certaines choses sont difficiles, délicates ou chargées historiquement, qui est recherché. L'avertissement est une technique pédagogique parmi d'autres qui n'implique pas, en principe, la dispense des lectures et du contenu du cours. Il ne devrait surtout pas être interprété comme un aveu de culpabilité tacite.

De manière générale, les personnes entendues et lues rejettent les approches qui cherchent à qualifier ou à exclure *a priori* des contenus. Premièrement, le repérage en est sinon impossible, du moins très difficile. Deuxièmement, si la vocation de l'université est prise au sérieux (espace de recherche et de formation où tout peut faire l'objet d'une analyse scientifique critique), c'est la forme ou la manière de transmettre un contenu qui importe dans l'idée d'avertissement. Plusieurs enseignantes et enseignants ont développé leurs propres techniques pour présenter les contenus qui leur semblent difficiles, dont quelques-uns et quelques-unes ont pu recevoir des critiques de la part des publics étudiants. Ces critiques n'ont en aucun cas conduit à des attaques nominales sur les réseaux sociaux ou à des médiatisations. Traités par l'unité administrative en question, ces incidents n'épargnent personne lorsqu'ils surgissent : la situation affecte les étudiants et les étudiantes, ainsi que les enseignants et les enseignantes. D'autres techniques, dont aucune ne semble pleinement satisfaisante, peuvent être convoquées et ont été proposées à la Mission comme la mention d'un avertissement général sur les descriptions des programmes d'études, ou encore la signature d'un « contrat » qui établirait ce à quoi les membres de la communauté étudiante peuvent s'attendre dans le cadre d'un cours.

Encadré 7 : utilisation des avertissements formels dans le cas du matériel visuel

Des avertissements formels existent déjà dans certaines unités à l'Université de Montréal. Ils sont surtout le fait des titulaires de cours qui impliquent le visionnement de films, d'images ou de vidéos qui incluent de la violence extrême ou du contenu sexuel. Une note sur le plan de cours décrit simplement la situation.

8. L'expression à l'extérieur des salles de cours : les conférences publiques et les interventions dans la presse

La salle de cours n'est pas le seul endroit où se joue la liberté d'expression en contexte universitaire. En tant que producteurs de connaissances, les chercheurs et les chercheuses (membres du personnel enseignant, mais parfois membres de la communauté étudiante, à la maîtrise et au doctorat par exemple) peuvent être amenés à participer à des débats publics en y contribuant avec un regard spécifique, de spécialistes et de savants. Leur participation à des instances publiques d'échange d'idées fait partie de leur travail ou de leur parcours d'études. D'ailleurs, le transfert de connaissances est une des attentes valorisées par les organismes subventionnaires, devenant parfois un critère explicite d'évaluation de la qualité des demandes de subvention et de la recherche. De plus, dans un contexte de prolifération d'informations trompeuses, la participation des universitaires aux discussions publiques sur des thèmes qui affectent directement ou indirectement la société est nécessaire, ce que la pandémie n'a pas manqué de confirmer. Comment s'expriment les chercheurs et les chercheuses ? Outre les articles dans des revues scientifiques, qui peuvent aussi devenir des sujets de débats publics, les chercheurs accordent des entrevues à des journalistes, participent à des émissions télévisées, signent des lettres ouvertes, écrivent sur des blogues, etc. Quelques participants et participantes à la consultation nous ont fait part de leurs inquiétudes par rapport à deux formats d'expression en particulier : les conférences publiques et les interventions dans les médias.

Une préoccupation commune soulevée par ces individus concerne la définition même du travail scientifique : que sont les « activités universitaires » ? Il est parfois difficile d'expliquer au public que les résultats des recherches sont contrôlés par des conditions de production soumises à des discussions au sein de la communauté scientifique. Plus particulièrement dans le cas des sciences humaines ou sociales, la diversité des courants théoriques qui abordent les mêmes questions de manières qui peuvent sembler contradictoires n'est pas toujours comprise par le public. Autrement dit, la spécificité de la science, quelle que soit la discipline concernée, exige des compétences spécifiques, la connaissance de méthodologies et de protocoles d'enquête. Il faut toute une formation pour pouvoir être en mesure de traduire des résultats scientifiques vers un public plus large, surtout lorsque les sujets sont controversés : « Il est important de garder une ligne de communication factuelle basée sur les données probantes » (professeure).

Poursuivant les remarques précédentes, deux enjeux ont été soulevés dans les témoignages en lien avec l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté universitaire : d'une part, la question de la délimitation du champ d'expertise, de l'autre, les réactions (dont la cyberintimidation) qui suivent, dans certains cas, les interventions publiques des chercheurs et des chercheuses, en particulier dans les médias. Concernant la délimitation du champ d'expertise, les témoins mettent l'accent sur le fait que, lorsque les universitaires sont invités à s'exprimer dans la sphère publique, ils et elles le font en

s'appuyant sur la crédibilité associée à leur statut d'universitaire. Quelle est alors la frontière entre leur prise de parole comme scientifiques et comme citoyens ou citoyennes ? La liberté d'expression est-elle plus grande lorsque l'universitaire s'exprime sur ses expertises en recherche que lorsqu'il ou elle s'exprime sur des sujets dont il ou elle n'est pas spécialiste ? Sur ce point, malgré les craintes qu'ont pu exprimer certaines personnes quant au risque d'être décrédibilisé par une prise de parole hors de leur champ de compétence, la majorité des témoignages souligne l'impossibilité de restreindre la prise de parole au seul champ d'expertise. Il revient aux personnes sollicitées, par les médias ou par d'autres instances, de faire preuve de responsabilité et d'intégrité lorsqu'ils interviennent dans l'espace public, en étant clairs quant à leur champ de compétences. Le SGPUM s'est également prononcé contre une approche par champ d'expertise : le critère apparaît trop restrictif. L'ensemble des activités à visée universitaire doit être protégé par la liberté d'expression. Quant aux réactions violentes et inappropriées (comme les menaces et les insultes reçues par courriel ou par téléphone, les commentaires offensants sur les réseaux sociaux), les personnes entendues par la Mission reconnaissent le caractère essentiel d'un soutien de l'institution. Certaines demandent que des structures de formation et d'appui pour gérer ces interventions et leurs conséquences soient développées, afin d'apprendre à se présenter dans les médias. Un tel soutien de l'institution contribuerait à protéger la liberté d'expression des universitaires.

Concernant les conférences publiques, le sujet a été brièvement abordé, tant dans les audiences que par écrit. Les membres du corps enseignant, les membres de la communauté étudiante et le personnel non enseignant sont susceptibles de donner des conférences ou d'en organiser à l'Université et ailleurs. La limite établie par la loi est claire : des conférenciers qui viendraient, par exemple, partager des discours incitant à la haine ou prônant des actes illégaux n'ont pas leur place à l'Université. Les directives encadrant l'organisation de ces événements sur le campus restent peu claires. De la même manière, se pose la question des limites à établir face aux idées qui méritent (ou non) d'être le sujet de conférences organisées à l'Université. Peut-on, par exemple, organiser une conférence faisant la promotion de thèses conspirationnistes ou d'idées qui ne sont pas appuyées par une démarche scientifique ? À quel point l'Université est-elle tenue d'accorder de la visibilité à des thèses qui vont à l'encontre de sa mission fondamentale ? Dans le cas d'événements faisant polémique et entraînant des surcoûts et des enjeux de sécurité, dans quelles mesures l'Université est-elle tenue d'accepter d'en assumer les coûts et les risques ?

Encadré 8 : des plaintes reçues par la direction de l'Université de Montréal

La direction de l'Université reçoit parfois des plaintes de la part d'organismes ou de personnalités externes à l'Université concernant l'organisation de certains événements, l'invitation de certains conférenciers ou les propos des enseignants et chercheurs de l'Université rapportés dans la presse ou sur les réseaux sociaux. La direction de l'Université reçoit ces plaintes et, dans tous les cas traités jusqu'ici, les choses s'arrêtent là, en raison de la protection de la liberté universitaire. Ces décisions de non-intervention ne sont cependant pas communiquées aux personnes concernées.

9. Hors de l'Université : les réseaux sociaux

Le rôle des médias et des réseaux sociaux a été unanimement identifié comme une source de complexification des enjeux : d'une part, la relation pédagogique semble parfois se prolonger dans ces espaces ; de l'autre, ils sont des forums publics où ceux et celles qui interviennent le font aussi à titre de citoyens et de citoyennes. Cette complexification est d'abord liée à une ambiguïté : se développent sur ces réseaux des échanges entre membres du personnel enseignant et membres de la communauté étudiante, à partir du contenu d'un cours ou d'intérêts de recherche liés à l'expertise des membres du corps enseignant, qui de formels peuvent devenir informels. Ces espaces sont difficiles à saisir et comportent des spécificités qui les distinguent de la salle de cours.

L'atteinte à la réputation et l'exposition de données personnelles sur les médias sociaux ont été évoquées comme des risques soulevant des inquiétudes (quelques participants ont même employé le terme « lynchage »). Cette crainte peut générer de l'autocensure de la part des membres de la communauté universitaire, l'évitement du traitement de certains sujets par des membres du personnel enseignant ou la non-participation à des discussions en classe pour des étudiants et des étudiantes.

Parmi les situations problématiques qui ont été rapportées à la Mission, notons le fait que ce qui se déroule dans les salles de cours, voire dans des assemblées délibérantes, peut se retrouver raconté, commenté, discuté, voire dénoncé, sur des plateformes comme Facebook ou Twitter, avec des niveaux variables de confidentialité (selon les paramètres des comptes utilisés)¹⁰. Les témoignages mentionnent l'absence d'arbitrage comme un risque susceptible de donner cours à « la malveillance et à l'intimidation ». Les réseaux sociaux sont des espaces où les dérapages peuvent d'autant plus se produire qu'ils mobilisent un mode de communication qui ne vise pas nécessairement le débat, mais plutôt l'exposition des idées et « où le jugement est prompt et difficile à nuancer [...] surtout sur des sujets qui soulèvent autant de passions » (étudiante). Le format même des réseaux sociaux structure d'une manière spécifique les interactions : « À l'ère des réseaux sociaux, sachant que des commentaires négatifs risquent d'être lus par de nombreuses personnes, et ce, pendant de nombreuses années, le travail d'enseignant est forcément teinté par le risque de critique publique » (Professeure).

Plusieurs témoignages ont relevé que les membres de la communauté universitaire ne seraient pas capables de reconnaître précisément le moment où ils glissent sur le terrain de la cyberintimidation. Les réseaux sociaux étant parfois anonymes et donnant l'impression de pouvoir « tout dire », les usagers seraient plus enclins à agir de façon peu réfléchie, voire offensante. Différents participants ont mis l'accent sur le fait que la cyberintimidation est une faute sanctionnée par la loi qui peut faire l'objet de

¹⁰ Parmi les enjeux soulevés : la taille de l'auditoire, l'aspect privé ou public du profil; le profil des tiers ayant le statut d'« ami » ou d'« abonné » ; les efforts de l'utilisateur pour personnaliser son compte; les compétences technologiques de l'utilisateur ; le contrôle effectué sur les « amis » ou « abonnés » (professeur).

poursuites devant les tribunaux. Savoir ce qui est ou n'est pas de la cyberintimidation demeure flou (ex. : exprimer un désagrément, un malaise ou de l'incivilité). Quelques membres du corps enseignant ont exprimé leur préoccupation par rapport à la manière dont les membres de la communauté étudiante expriment leurs préoccupations, plaintes et mécontentements concernant des contenus de cours, privilégiant les réseaux sociaux à d'autres canaux.

Deux distinctions se retrouvent dans les témoignages à propos des réseaux sociaux. La première concerne la définition du contexte universitaire et le statut des activités universitaires dans un contexte de délocalisation de l'institution universitaire. Quelles sont alors les « responsabilités des institutions universitaires pour les gestes fautifs commis en dehors de l'espace physique de l'établissement » ? Une intervention sur les réseaux sociaux est-elle ou non une activité universitaire ? Si les sites Web des départements ou des unités de recherche appartiennent aux universités ou sont contrôlés par elles, les réseaux sociaux utilisés par les membres du personnel enseignant ne le sont pas. À ce propos, « il est parfois difficile d'établir si un compte vise des fins publiques, privées ou professionnelles et, le cas échéant, si ce compte devrait être perçu comme étant une composante du 'contexte universitaire' » (professeur). Cette définition est importante parce qu'elle détermine si l'intervention ou l'expression d'un membre de la communauté universitaire est couverte par les règlements de l'Université. Dans les faits, le Secrétariat général considère, lorsque utilisés à des fins universitaires, les réseaux sociaux comme un lieu où se mènent aussi des activités universitaires au sens des règlements.

Ce point n'est pas nécessairement connu des membres de la communauté universitaire. Des enseignants et des étudiants qui deviennent « amis Facebook » entre eux, un professeur ou un étudiant qui commente sur ses réseaux sociaux des interactions qui ont eu lieu dans des assemblées délibérantes ou des étudiants qui commentent publiquement et assidûment les cours d'un enseignant sur un forum Web, sont toutes des situations qui ne sont pas clairement perçues comme relevant du « contexte universitaire », mais qui peuvent l'être.

En 2017, l'Université de Montréal s'est dotée de *Lignes directrices institutionnelles pour une utilisation éthique et responsable des médias sociaux*¹¹, accompagnées d'un site Web (<https://reflexesnumeriques.umontreal.ca/>) qui offre de l'information et des conseils aux membres de la communauté universitaire. Elles restent peu connues et n'ont aucun caractère contraignant. Dans certaines unités dont les formations sont régies par des codes de conduite spécifiques, l'utilisation des réseaux sociaux est associée à des procédures d'intervention claires en cas de non-respect. L'École de travail social a, par

¹¹ https://reflexesnumeriques.umontreal.ca/wp-content/uploads/2017/08/Lignes_directrices_medias_sociaux_udem_15022017.pdf

exemple, adopté des directives précises à ce sujet, ainsi qu'un processus à suivre si ces lignes directrices ne sont pas respectées. Parmi ces directives¹² :

« Ayant conscience du caractère public du contenu publié dans les médias sociaux, les étudiant.e.s s'engagent à ne divulguer en aucun cas dans les médias sociaux, des renseignements confidentiels propres à l'École de travail social, aux milieux de stages, aux personnes côtoyées et aux situations vécues en stage. »

« Les étudiantes s'engagent à s'exprimer dans les médias sociaux dans le respect des droits fondamentaux des personnes qu'elles côtoient dans le cadre de leur formation (personnes rencontrées en stage, personnel enseignant et de stage, collègues d'étude, etc.), à s'abstenir de tenir ou de diffuser tout propos susceptible de porter atteinte à la dignité ou à la réputation des personnes, des groupes ou des milieux (École de travail social, milieux de stage, etc.). »

La deuxième distinction concerne le rôle spécifique de chaque membre de la communauté universitaire intervenant sur les réseaux sociaux. Dans le cadre de sa recherche, un individu peut utiliser ses réseaux sociaux personnels et professionnels, tant pour faire la promotion d'une activité universitaire que pour publier des photos d'un voyage, par exemple. « Comme pour tout individu, la vie des professeur(e)s et chargé(e)s de cours peut être divisée en diverses sphères, dont une sphère privée, une sphère publique et une sphère professionnelle » (professeur). Il est parfois difficile de distinguer ces sphères et d'établir si une activité ou une action relève de la sphère privée, publique ou professionnelle. « En effet, la carrière professorale impose nécessairement diverses intersections entre ces sphères. Par exemple, l'obligation de rayonnement prévue à l'article TP 1.01 et décrite à l'article TP 1.05 de la convention collective du SGPUM vient flouter la frontière entre sphère publique et professionnelle. » (professeur). De même, des étudiants (surtout aux cycles supérieurs) et des chercheurs peuvent établir des relations d'amitié ou de collégialité qui rendent ces frontières plus difficiles à établir.

¹² https://travail-social.umontreal.ca/public/FAS/travail_social/Documents/3-Ressources-services/Ressources-formulaires/Lignes_directrices_pour_une_utilisation_ethique_et_responsable_des_medias_sociaux_vf_25_10_2019.pdf

Encadré 9 : quelques exemples de situations

- Suite à son intervention dans le cadre d'un cours, une étudiante est interpellée par plusieurs autres de ses collègues dans un « groupe Facebook » formé par des personnes étudiantes du même programme d'études. À travers des émoticons et des commentaires écrits, plusieurs membres du groupe expriment leur désaccord par rapport à ce qu'elle a dit durant le cours. L'étudiante se sent exposée et accablée par la quantité de messages suscités par son opinion (chargée de cours).
- Un membre de la communauté universitaire, très actif sur les réseaux sociaux, a une grande quantité d'abonnés, incluant des étudiants et anciens étudiants. Ses interventions tranchées, provoquantes sur des sujets pas nécessairement liés au contenu d'un cours soulèvent des discussions virulentes entre membres anonymes et membres de la communauté universitaire (professeur).
- Un enseignant publie sur son compte Facebook un commentaire désobligeant sur les membres d'une communauté ethnoculturelle. Un étudiant, lui-même membre de la communauté visée, suit le cours donné par cet enseignant et craint de ne plus être évalué de manière juste et équitable (étudiant).
- Un conflit qui polarise les étudiants d'un département dégénère dans des échanges enflammés sur les réseaux sociaux, pour la plupart publics ou au moins accessibles à toute la communauté universitaire (cadre académique).
- Un enseignant répond à des commentaires sur son cours qui ont été exprimés par des étudiants sur des réseaux sociaux (étudiante).

10. Les idéologies et la culture du bannissement (« cancel culture »)

Plusieurs membres de la communauté universitaire ont mentionné « des idéologies » et la « culture du bannissement » (« cancel culture ») comme des sources de limites à leur liberté d'expression. Les témoignages ont souvent interprété la culture du bannissement comme une épée de Damoclès puisque les propos, intentionnels ou non, qui rompent avec le « politiquement correct » risquent désormais de se retrouver sur les réseaux sociaux. Le fait que les cours se soient déroulés sur Zoom et aient souvent été enregistrés semble augmenter l'anxiété à des membres des communautés enseignante et étudiante, qui indiquent avoir peur de commettre une erreur sans le vouloir et de se retrouver au cœur d'une polémique. Quelques participants à la consultation ont identifié les universités anglophones ou étatsuniennes comme étant à l'origine de cette tendance pour déplorer qu'elle existe. De plus, la médiatisation de situations controversées (comme l'affaire Lieutenant-Duval) ajoute de l'inquiétude chez les membres de la communauté universitaire qui, face à de potentiels conflits, craignent de ne pas avoir l'occasion d'expliquer leur point de vue.

Si cette culture du bannissement est associée par plusieurs participants à de la censure, aucun incident de ce type (c'est-à-dire qui aurait empêché des membres de la communauté universitaire de dire ou d'écrire certains propos ou d'exprimer certaines idées) n'a été rapporté à la Mission. Le seul témoignage qui puisse être apparenté à une limite à la liberté d'expression en lien avec le « politiquement correct » est celui d'une personne qui a perçu comme une brimade de sa liberté d'expression l'usage, dans l'institution, de l'écriture inclusive ou épïcène. Il y a eu aussi une tentative, par une association étudiante, de censurer l'usage d'un mot en incitant tout le corps enseignant de l'unité à le bannir. Les témoignages entendus ont permis de comprendre que, malgré la circulation de cette lettre, il était toujours possible dans le cadre d'un enseignement, d'employer ce mot en explicitant les raisons pédagogiques pour ce faire. Au reste, les témoignages recueillis ont plutôt parlé d'« autocensure » que de censure imposée de l'extérieur. Le climat général du débat public hors de l'Université a pu être décrit comme délicat ou anxiogène. Un participant a établi un continuum entre la peur de se voir critiqué pour ses propos et des risques d'agression physique voire de meurtre. Le risque peut ne pas sembler réel, mais les perceptions du danger sont bien là chez quelques rares personnes.

Par ailleurs, aucun témoignage n'a décrit une situation dans laquelle des « minorités » auraient, dans l'Université, des revendications excessives et conduisant à la censure dans l'institution. Au contraire, plusieurs témoignages (dont ceux de personnes mentionnant appartenir à des minorités ethniques ou raciales) ont fait la distinction entre le fait de « dire quelque chose, de tenir un certain propos » et celui de faire l'expérience d'un traitement discriminatoire, harcelant ou raciste. Pour que certains propos ou certaines phrases soient *effectivement* discriminatoires, harcelants ou racistes, il faut les analyser dans leur contexte. Ainsi, la liberté d'expression offre la possibilité de discuter et d'analyser des idées, y compris celles qui peuvent sembler irrecevables, pour autant que les personnes qui participent à ces échanges soient respectées en tant que personnes.

Cette distinction devient cependant fragile lorsque les idées discutées nient, en elles-mêmes, la dignité des individus, par exemple si un membre de la communauté universitaire fait siennes des théories suprémacistes, transphobes ou homophobes. Paradoxalement, ce sont les paradigmes critiques ou associés à des postures politiques progressistes qui ont été dénoncés dans certains témoignages comme une « sur-idéologisation » par et dans la communauté universitaire. Du post-modernisme au racisme systémique, en passant par l'écriture inclusive et le féminisme, quelques personnes ont exprimé leur désaccord avec ces approches, en soulignant ne pas se sentir libres d'exprimer leurs propres idées face à l'hégémonie qui serait détenue par ces paradigmes intellectuels critiques.

Plusieurs témoignages ont mis l'accent sur le besoin de distinguer le travail scientifique d'autres types de production de connaissances : toutes les idées ou approches ne se valent pas. Des propositions faites à partir de démarches scientifiques doivent être reconnues et mises de l'avant, surtout dans un contexte de prolifération de fausses nouvelles. En même temps, comprendre le travail scientifique et universitaire implique aussi de reconnaître que ces connaissances sont le produit de discussions et de procédures qui ne sont pas simples, qu'il y a parfois plusieurs façons d'aborder un même thème ou une même question de recherche. Le doute, l'erreur, l'hésitation font partie du travail universitaire et scientifique.

Encadré 10. Quelques extraits pertinents

- « Pour promouvoir la liberté d'expression [l'UdeM devrait] cesser de supporter ou encadrer tout enseignement ou diffusion d'idéologies ; idéologies comme le "woke" et le post-modernisme actuel, ou encore le mouvement trans. Dans le sens, ne pas les interdire, mais arrêter de les promouvoir comme c'est trop souvent le cas » (étudiant).

- « Je trouve le climat actuel très malsain qui nous place dans une situation très inconfortable et qui génère une peur de franchir une limite, d'utiliser un mot ou une expression incorrecte, de susciter une micro-agression chez l'un de nos étudiants sans intention malveillante aucune. Ce climat d'oppression et de censure crée une tension chez les professeurs qui se sentent à la solde d'un petit groupe d'étudiants radicaux ou simplement de mauvaise foi » (professeur).

- « Selon ces censeurs, nous n'aurions plus le droit, à défaut de les offenser, de parler des périodes sombres de l'Histoire de l'humanité et de prononcer un certain nombre de mots proscrits. Interdis donc de parler des phénomènes d'esclavagisme et de racisme comme si ces tristes réalités étaient l'apanage exclusif des Noirs et des Autochtones, et que seules les minorités visibles avaient désormais droit de cité » (membre du personnel de soutien et d'administration).

- « Fort heureusement, je n'ai pas été témoin d'une censure directe des idées ou de mots, ni d'atteinte explicite à la liberté d'expression. Ce que j'ai pourtant pu constater, c'est un climat intellectuel qui tend à aller dans un sens, où le débat et la dissidence sont découragés au profit du consensus. Ce mouvement est bien souvent renforcé par le professeur, qui tend à partager de manière peu professionnelle ses convictions personnelles (ex. : commentaire désobligeant sur le nationalisme, sur Trump, etc.), de sorte que je me sente automatiquement antagonisé en salle de cours. Je ne suis donc pas censuré explicitement, mais je m'autocensure pour ne pas me mettre à dos toute la classe » (étudiant).

11. Le mandat EDI et les expériences vécues de racisme et de discriminations

Des liens entre l'exercice de la liberté d'expression en contexte universitaire et des préoccupations par rapport à la justice sociale, l'inclusion, le racisme et les discriminations ont été faits à diverses reprises pendant les consultations. Que ce soit pour discuter de l'équilibre ou de la tension entre ces deux pôles, une grande partie des témoignages a associé ces deux éléments. Cette association peut être rattachée tant au contexte interne de mise en place de la mission (qui a été initiée suite au dépôt du rapport sur les libertés universitaires dans une université inclusive) qu'aux débats plus larges au Québec générés par les controverses médiatiques sur la liberté d'expression universitaire. Certaines personnes ont par ailleurs mentionné que ces mêmes débats surgissent actuellement un peu partout aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni et dans certains États membres de l'Union européenne. Quelques membres de la communauté universitaire ont évoqué le « wokisme » ou l'attitude d'« étudiants radicalisés » ou qui voudraient, de manière maladroite, voire violente, censurer les enseignants au nom d'un idéal ou d'une idéologie de justice sociale. D'autres nous ont parlé des « micro-agressions » dont souffrent des membres de la communauté universitaire appartenant à certains groupes (surtout ethnoraciaux), ainsi que du besoin d'établir des espaces sécuritaires comme condition de l'exercice de leur liberté d'expression. Plusieurs ont parlé de l'évolution des sociétés, dressant notamment le parallèle avec le mouvement des femmes, pour signaler que c'est à travers des revendications et des bouleversements majeurs que les universités ont évolué pour devenir des endroits plus justes ; ces personnes ont rappelé que, paradoxalement, la liberté d'expression permet, surtout aux détenteurs et détentrices de positions dominantes, de dire des vérités inconfortables. Finalement, des personnes ont rencontré la Mission pour lui faire part de situations préoccupantes vécues à l'Université, où la dignité des personnes et la relation pédagogique sont concrètement affectées.

La mention des politiques sur l'Équité, la diversité et l'inclusion (EDI) est revenue à plusieurs occasions. Ces valeurs constituent un paradigme qui guide l'action des universités au Canada, notamment par une attention portée aux caractéristiques qui « peuvent influencer l'expérience, les chances de vie et la construction des personnes et des groupes qui les portent » et qui incluent « entre autres, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la condition sociale, le handicap, l'âge, l'appartenance aux Premiers Peuples, le statut migratoire, l'origine ethnique, la langue, la religion ainsi que l'appartenance à un groupe racisé »¹³. Le plan d'action *pour l'équité et l'inclusion 2020-2023* de l'Université de Montréal décrit une série de mesures que l'institution doit mettre en place comme la « préparation d'un guide sur les pratiques pédagogiques à privilégier dans une université inclusive, dans le respect des lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique » (mesure 47), la réalisation d'un « énoncé de lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique dans une université inclusive » (mesure 102), et la « production d'un guide sur l'organisation sur le campus d'activités

¹³ https://www.umontreal.ca/public/www/documents/Enonce_de_vision_EDI_2019.pdf

inclusives et responsables dans le respect des lignes directrices sur la liberté d'expression et la liberté académique » (mesure 106)¹⁴. Ce paradigme n'est pas nécessairement bien compris. Il ne cherche pas à limiter la liberté d'expression, mais bien à concilier ces deux dimensions de la vie universitaire avec une double finalité de justice sociale et d'excellence universitaire. La conciliation et non l'opposition entre liberté d'expression et politiques EDI devrait prévaloir. C'est ainsi que plusieurs universités, à travers le Canada, se sont dotées, dans les dernières années, à la fois d'un plan EDI et d'un énoncé de principes sur la liberté d'expression, sans que l'un ne fasse ombrage à l'autre. Dans leurs témoignages, des syndicats ont toutefois mentionné le risque de voir s'opposer liberté d'expression et objectifs EDI :

« L'Université, parce qu'elle a le devoir d'agir pleinement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ne saurait y trouver prétexte à restreindre les libertés universitaires des chargé(e)s de cours » (SCCCUM).

« Il en découle [des limites exclusivement établies par la Loi aux libertés universitaires] qu'on ne peut instrumentaliser ni les principes d'EDI ni les libertés universitaires en vue de déterminer la portée de la liberté d'expression en milieu universitaire et que la reconnaissance des enjeux EDI et d'accès à l'égalité, tels que le racisme systémique et la colonisation des savoirs, ne passe pas par la limitation des libertés universitaires ou la censure » (SGPUM).

Certains témoins ont dénoncé l'approche EDI comme étant elle-même une idéologie, qui irait à l'encontre des valeurs universalistes des Lumières et d'égalité de tous et toutes. D'autres personnes ont plutôt expliqué que les préoccupations liées à l'EDI ont été instrumentalisées ou déformées dans le débat public afin de produire une opposition entre celles-ci et la liberté d'expression, alors que cet antagonisme n'existe pas en réalité.

En complément des considérations sur l'EDI, d'autres participants et participantes ont parlé de « micro-agressions » ou, plus largement, de situations intervenant à l'Université (racisme, sexisme et mégenrage parmi d'autres) qui affectent la dignité des personnes. Une multitude d'expériences difficiles ont été vécues par la communauté universitaire. Une partie des individus, se présentant eux-mêmes comme membres de minorités ethniques, raciales ou dont les orientations sexuelles les exposent à ces situations, ont témoigné ne jamais s'être sentis ciblés ou discriminés dans le cadre des cours à l'Université. Ces personnes reconnaissent pourtant que, sur certains thèmes, des situations peuvent rapidement dégénérer. Elles expliquent qu'il n'est pas toujours facile de garder un climat de respect, de tolérance et d'ouverture dans les cours, mais que plusieurs enseignants y parviennent. Certains témoins nous ont aussi fait part d'expériences préoccupantes dans d'autres universités ou vécues par des membres de leur famille ou par des proches. Plusieurs participants et participantes à la consultation

¹⁴

https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/UdeM_PlanDAction_EDI_final.pdf

ont déploré le manque d'écoute et de représentativité des voix des personnes dans les controverses médiatisées réduites à la possibilité de prononcer ou pas un mot.

D'autres ont décrit des situations graves vécues à l'Université. Elles concernent par exemple des blagues, des commentaires dégradants dits « en passant », des résultats d'évaluation et des discussions en classe qui isolent certains étudiants. Plusieurs exemples sont présentés dans l'encadré qui termine cette section. Ces situations ont été rapportées par ceux et celles qui les ont mentionnées comme des expériences de racisme. Ces personnes expliquent ne pas avoir su à qui s'adresser, ne pas avoir reçu tout le soutien auquel ils et elles s'attendaient, notamment auprès du BIMH. Sans prétendre à l'exhaustivité, ces situations se sont imposées à la Mission comme autant de conséquences possibles et sérieusement préoccupantes de l'exercice d'une liberté d'expression parfois insensible, d'autres fois assurément outrancière. Le rapport les mentionne parce qu'elles illustrent comment les tensions entre des commentaires offensants et la liberté d'expression peuvent prendre forme dans la pratique en contexte universitaire. Par exemple, les témoignages reçus par la Mission ont repéré une gradation des situations, allant des « incivilités »¹⁵ jusqu'aux commentaires ouvertement racistes et discriminatoires, faits dans un cours ou dans d'autres espaces. Ces commentaires ne sont pas toujours faciles à identifier ni susceptibles de pouvoir faire l'objet d'une poursuite judiciaire. Ils sont pernicieux et subtils. Ils découragent la prise de parole, fragilisent la cohésion, la relation pédagogique, le projet de campus inclusif, et peuvent conduire à exclure certaines personnes du milieu universitaire. Il s'agit entre autres d'enseignants et d'enseignantes qui utilisent toujours la même référence à une population pour illustrer une partie de la matière du cours et comparer, par exemple, des espaces culturels, sociaux, politiques entre eux pour les hiérarchiser ; de l'étudiant ou l'étudiante qui, en raison de la couleur de sa peau, doit entendre des remarques sur son apparence sur Zoom ; ou de l'enseignant qui fait des remarques apparemment anodines sur les origines de certains étudiants. Si plusieurs témoignages évoquent l'idée que l'université est un lieu où l'exposition à des idées contraires, parfois difficiles à recevoir, est inévitable, dans l'encadré plus bas nous décrivons des situations réelles qui ont été rapportées à la Mission : elles ne décrivent aucunement l'exposition à des idées, mais bien à des traitements dégradants.

Or c'est la distinction entre ces différents niveaux de comportements qui entraîne la nécessité de mieux préciser la nature de l'intervention qui s'impose : à quel moment faut-il le faire et comment ? À quel moment le droit à l'erreur peut-il être revendiqué ? À

¹⁵ Le BIMH définit une « incivilité » comme « un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail ou d'études et qui peut avoir un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat en général. En d'autres mots, il s'agit de microcomportements ou microagressions qui font réagir le cerveau émotionnel de l'individu qui en est la cible. Commis consciemment ou pas, ces manques de savoir-vivre peuvent donner à l'autre le sentiment de ne pas être respecté, voire d'être exclu. Bien qu'en apparence anodines, ces mauvaises manières peuvent embarrasser, blesser, et affecter la confiance en soi de la personne qui les reçoit ». <https://harcelement.umontreal.ca/harcelement/harcelement-ou-incivillite/>

quel moment s'agit-il d'actes délibérés, et à quel moment s'agit-il de maladresses ? Comment s'assurer que les personnes avec des responsabilités de direction agissent lorsque les situations leur sont rapportées ? Plusieurs témoignages considèrent sur le fait que le travail du BIMH est insatisfaisant et insuffisant, notamment en raison du manque d'expertise à l'interne. Le racisme et les discriminations restent dans un angle mort. Certains témoignages ont souligné le fait que les membres de la communauté étudiante considèrent parfois que leur version des faits n'a pas été accueillie voire recueillie comme selon leurs attentes. Les dossiers traités par le BIMH consistent rarement en des plaintes (qui peuvent entraîner des mesures disciplinaires), mais plutôt en des signalements qui permettent la médiation. Il faut néanmoins reconnaître que dans plusieurs situations de ce type, les directions des unités et les cadres des équipes de direction facultaire interviennent dans ces conflits. Ces interventions restent confidentielles, mais elles se font.

L'un des critères pris en compte pour analyser ces situations, évoquées dans certains témoignages, est la distinction entre intention et effet, qui permet de catégoriser des situations de discrimination directe (c'est-à-dire avec intention d'exclure ou de réserver un traitement inéquitable), de discrimination indirecte (c'est-à-dire lorsqu'une règle *a priori* neutre produit de l'iniquité entre des personnes ou des groupes de personnes) et de discrimination systémique (par exemple les pratiques, écrites et non écrites, conscientes et inconscientes, explicites et implicites, qui ont pour effet de pénaliser lourdement ou d'exclure de manière importante des catégories spécifiques de personnes ou de groupes sociaux).

Une autre façon de faire le lien entre la liberté d'expression et des considérations en lien avec le racisme et les discriminations, mobilisées dans quelques témoignages, consiste à souligner la nécessaire qualité « sécuritaire » des espaces universitaires où tout individu peut s'exprimer sans crainte de représailles, plus particulièrement ceux et celles qui appartiennent à des groupes traditionnellement exclus ou marginalisés. Ainsi, la FAÉCUM a adopté des positions qui mettent l'accent sur l'importance de la place qui reste à faire aux voix de ces groupes et sur le fait que la liberté d'expression ne peut s'exercer que si l'Université de Montréal se construit elle-même comme sécuritaire et inclusive.

« Que l'Université de Montréal développe des initiatives de formation et de sensibilisation au racisme systémique et à ses manifestations au sein du milieu universitaire pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Que le processus d'élaboration de ces initiatives se fasse de concert avec les populations concernées,
Que les démarches de l'Université de Montréal visant à énoncer des lignes directrices institutionnelles sur la liberté d'expression et sur la liberté académique dans une université inclusive tiennent compte du respect de la dignité de chaque individu. Que ces démarches se fassent en priorisant la voix des populations

concernées et en tenant compte du concept de décolonisation des savoirs » (FAÉCUM)¹⁶.

La définition de ce que « sécuritaire » désigne lorsqu'il est question d'espace universitaire est difficile à établir et, de fait, n'est pas identique dans tous les témoignages. Des témoins ont mentionné le racisme systémique comme une réalité du milieu universitaire. Ils ont noté que des membres de certains groupes dans la communauté étudiante éprouvent des difficultés spécifiques dans certains programmes d'études, que des recherches ont montré que les membres de certains groupes sociaux prennent objectivement moins la parole dans des instances de discussion, que des biais peuvent exister dans la reconnaissance des diplômes et dans les processus de sélection des universités. D'autres ont mis l'accent sur le statut socio-économique comme une variable négligée face aux autres indicateurs de diversité, sur le fait que la « rhétorique de l'inclusion » se concentre essentiellement sur la question des communautés ethnoculturelles et des Premiers Peuples, alors que la condition socioéconomique, y compris dans les communautés ethnoculturelles, est le principal marqueur des inégalités dans l'accès à l'éducation. Plusieurs témoignages ont relayé que le corps professoral et la direction de l'Université ne représentent pas la diversité de la société québécoise et que les biais implicites et stéréotypes envers les étudiants et les étudiantes issues des minorités opèrent à l'intérieur de l'Université. Un chargé de cours écrit :

« En Occident, et généralement dans l'imaginaire collectif, l'homme Noir est soit artiste, soit videur, soit sportif s'il n'est pas membre d'un gang. Des stéréotypes bien calés dans la mémoire collective qui prédéterminent « le nègre » comme incapable d'être autre chose que ça. Et les mots et les expressions utilisées ou même le langage non verbal pour l'exprimer font foison. Ainsi on a l'obligation d'être toujours performant, être au-dessus de la moyenne si l'on veut..., car on est toujours jugé avec une partie de subjectivisme sans fondement réel, seulement parce qu'on est différent. Pourtant, notre présence rassure la diversité qui fréquente l'UdeM ; que ce soit des Africains, des Maghrébins ou des Latino-Américains, la présence d'une personne de couleur dans le corps professoral donne de la confiance à certains.es étudiants.es qui n'hésitent pas à venir se confier sur leurs problèmes, autant sur le plan pédagogique que sur des questions sociales ou d'intégration. Ainsi, nous allons toujours défendre la liberté d'expression pour une communauté plus épanouie. »

Que faire face à des situations perçues par les membres de la communauté universitaire comme de la discrimination et du racisme ? Plusieurs témoins ont mis l'accent sur l'idée d'écoute, de patience, de sensibilité, d'empathie et de non-banalisation des expériences, en prônant la mise en place d'une approche « contextualisée et texturée » qui permette d'améliorer le vivre-ensemble. Une participante a cité l'idée

¹⁶ FAÉCUM, Cahier de positions, Avril 2021, <http://www.faecum.qc.ca/ressources/documentation/avis-memoires-recherches-et-positions-1/cahier-de-positions-avril-2021>

d'instaurer un climat où il y a « juste assez de confiance » afin de créer un espace de dialogue et de transparence qui ne doit pas nécessairement être un espace sécuritaire (« safe space »). Des interventions ont d'ailleurs repris le même extrait d'une lettre ouverte publiée par Louise Arbour¹⁷ : « Quand notre position est celle de la majorité, plutôt que d'y trouver confort, on devrait se pencher sur les rapports de force et écouter encore plus attentivement les voix des minorités perdantes ». Finalement, des participants qui travaillent dans des milieux d'intervention (psychosociale ou de santé) ont mis l'accent sur le fait que, dans ces domaines d'expertise et de pratique, les compétences liées à l'identification et au traitement des rapports de domination, ainsi que la mise en place des milieux plus inclusifs, sont partie intégrante de la formation des étudiants.

Encadré 11 : Quelques exemples de situations rapportées par des étudiants membres de minorités visibles

- Dans un cours sur Zoom, un professeur fait des commentaires à un membre de la communauté étudiante sur le fait qu'on ne le voit pas bien à l'écran à contre-jour en raison de sa couleur de peau.
- Dans un cours sur Zoom, des interventions sur un sujet controversé (en lien avec des enjeux de discrimination) déclenchent un débat fébrile qui se développe par écrit dans le clavardage du cours. L'enseignante soutient la position prise par l'un des groupes d'étudiants et isole les étudiants membres de minorités visibles ayant exprimé leur désaccord. Elle favorise la prise de parole des étudiants avec lesquels elle est d'accord, qui n'ont, comme elle, pas de marqueurs de diversité.
- Un étudiant fait des commentaires sur l'origine ethnique et la couleur de peau d'un autre étudiant. Les remarques se répètent et rendent l'étudiant très inconfortable, au point d'affecter sa présence au cours.

¹⁷ <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/588241/les-maux-et-les-mots>

ANNEXE 5

PROPOSITIONS D' ACTIONS CIBLÉES

Au terme de ses travaux et en complément des recommandations présentées dans son rapport, la Mission juge utile de proposer ci-dessous des modalités d'action spécifiques à titre de suggestions pour la mise en œuvre de l'Énoncé de principes à l'Université de Montréal.

Concernant l'information sur les droits et la transmission aux membres de la communauté de l'Énoncé de principes (recommandations 5.1), la Mission suggère que ces communications soient faites lors des journées d'accueil prévues pour les différents membres de la communauté universitaire lorsqu'ils la rejoignent.

La Mission pense également utile d'envisager la centralisation de cette information sur un portail dédié aux droits et devoirs des membres de la communauté universitaire. Ce site pourrait notamment aborder les droits et devoirs à partir des différents rôles et positions dans l'institution (par exemple communauté étudiante, corps enseignant, personnel de soutien et d'administration, personnes de passage à l'Université). La Mission suggère que le site permette également d'explicitier les différents paliers de ressources institutionnels pour demander un accompagnement et de l'aide en cas de nécessité pour tout membre de sa communauté.

Le contexte pandémique a montré, depuis plus d'une année, à quel point la capacité de communiquer sur des questions scientifiques avec le grand public est importante. Des ressources en matière d'accompagnement dans la communication auprès du grand public devraient être développées et circuler plus activement auprès de l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Concernant la constitution des communautés de pratiques sur la façon d'aborder différents sujets sensibles (recommandations 5.2), la Mission invite les services qui seront mandatés pour leur déploiement à communiquer avec la présidente de la Mission afin de permettre les prises de contact auprès des membres du corps enseignant qui ont exprimé, dans leurs témoignages, le souhait d'être associés à une telle initiative.

Concernant les réseaux sociaux (recommandations 5.3), la Mission invite le recteur à favoriser l'appropriation par le plus grand nombre et dans les meilleurs délais de la politique en matière de cyberintimidation dont la Mission recommande la rédaction. Cela pourrait passer par la rédaction de codes de conduite sur les réseaux sociaux à l'attention de l'ensemble de la communauté universitaire, sous l'égide du secrétariat général, accompagnée de formations à l'application et au respect de ces codes accessibles en tout temps dans les unités.

Concernant les recommandations en matière de médiation (recommandations 5.4), la Mission presse les facultés et les services de constituer un réseau de personnes-ressources disponibles rapidement pour l'ensemble des membres de la communauté. Les

témoignages montrent en effet que, plus qu'une instance officielle, ce sont des possibilités d'accompagnement et de consultation qui font actuellement défaut lorsque survient une situation problématique.

Concernant l'accompagnement des équipes de directions, la Mission invite le rectorat à créer un groupe conseil dont le mandat sera d'appuyer les cadres, les directeurs et directrices d'unités académiques et administratives, les doyens et les doyennes, aux prises avec des situations problématiques en lien avec la liberté universitaire ou la liberté d'expression. Ce groupe les accompagnera afin de désamorcer rapidement les situations jugées problématiques en prenant soin d'entendre les différentes parties.