

University of Alberta v Association of Academic Staff: University of Alberta, 2023 CanLII 45765 (AB GAA)

Cette décision traite d'un grief déposé par l'Association of Academic Staff of the University of Alberta (AASUA) à la suite du retrait du rôle de directrice adjointe de Kathleen Lowrey. Kathleen Lowrey fait ouvertement part de son opposition au militantisme trans et à l'idéologie de genre, ce qui a soulevé des préoccupations chez plusieurs collègues et membres de la population étudiante, y compris durant son mandat de directrice adjointe. L'arbitre Sims a établi que la convention collective couvrait les directrices adjointes et directeurs adjoints de l'Université de l'Alberta, mais qu'en raison des compétences « relationnelles » requises pour occuper leur rôle, les directrices adjointes et directeurs adjoints n'avaient pas le même degré de liberté académique qu'une professeure ou qu'un professeur ordinaire¹. Par conséquent, l'arbitre a déterminé que le retrait du rôle de directrice adjointe de Kathleen Lowrey ne constituait pas une mesure disciplinaire, ce retrait n'étant pas attribuable à l'expression des croyances de féministe « critique de l'idéologie de genre » de Kathleen Lowrey, mais à une incompatibilité entre la professeure et les exigences du poste.

1. Il s'agit de la deuxième décision récente de l'arbitre Sims qui n'accorde pas de protection robuste à la liberté académique.

Faits

Kathleen Lowrey enseigne au département d'anthropologie de l'Université de l'Alberta. Féministe « critique de l'idéologie de genre », elle proclame ouvertement son opposition au militantisme trans et à l'idéologie de genre. Sur la porte de son bureau sont affichées des citations sur la théorie féministe critique, y compris une citation critiquant l'auto-identification de ses pronoms privilégiés. En 2018, la directrice de son département a recommandé à la doyenne de nommer Kathleen Lowrey au poste de directrice adjointe pour une période de trois ans.

Selon l'arbitre, la situation a donné lieu quelques mois plus tard à « une période de grondements plutôt opaque. Ces "grondements" provenaient d'étudiantes et d'étudiants, mais également d'autres membres du personnel académique que l'opposition et le manque de soutien à l'accommodement des étudiantes et étudiants trans offusquaient profondément et activement. » Certains des différends se sont transportés dans les médias sociaux et sont devenus si acrimonieux que, selon l'arbitre, « un tel niveau de discorde ferait en

sorte qu'une directrice adjointe ne pourrait pas diriger un département de la façon que le souhaiterait sa directrice » (par. 35). Comme l'a indiqué l'arbitre, peu de parties aux échanges respectaient la liberté académique d'autrui.

Malgré la rancœur manifestée, une seule personne a déposé une plainte contre Kathleen Lowrey. Une personne ayant précédemment agi à titre d'auxiliaire à l'enseignement de la professeure a allégué que Kathleen Lowrey avait fait la promotion de propagande haineuse transphobe. Le recteur avait rejeté la plainte sans mener d'enquête formelle « étant donné que, même si les faits étaient tels qu'ils avaient été mis de l'avant, ils n'appuyaient pas une détermination de discrimination, de harcèlement ou d'autre inconduite dans toutes les circonstances » (par. 37).

Malgré cela, la doyenne a demandé à la directrice de suggérer à la professeure Lowrey de laisser son poste de directrice adjointe de son propre chef, ce que Kathleen Lowrey a refusé de faire. Le 24 mars 2020, la doyenne a retiré à Kathleen Lowrey ses fonctions de directrice adjointe (à compter de juillet 2020) parce qu'elle n'était pas capable d'exécuter ses fonctions administratives avec l'efficacité requise par le département et la faculté, et qu'il n'était pas dans l'intérêt de la population étudiante et de l'université qu'elle conserve son rôle. Plus particulièrement, les étudiantes et étudiants transgenres et les personnes qui les appuyaient refusaient de faire appel aux services de directrice adjointe de Kathleen Lowrey. La situation n'avait pas fait l'objet d'enquête, mais seulement de préoccupations exprimées en privé à la directrice et à la doyenne, et parfois fondées sur des informations de tierces parties.

Le grief

L'AASUA a déposé un grief pour non-respect de la liberté académique, des droits de la direction et des dispositions relatives à la discipline de la convention collective, et pour non-respect par l'employeur de plusieurs de ses propres politiques. L'employeur a soutenu que le processus d'arbitrage ne s'appliquait pas à la situation étant donné que la nomination de

directrices adjointes et de directeurs adjoints n'était pas couverte par la convention collective.

La décision

L'Arbitre Sims a déterminé que le retrait des fonctions de directrice adjointe de Kathleen Lowrey était couvert par la convention collective et, par conséquent, admissible à l'arbitrage. Il a résumé ses conclusions de la manière suivante :

1. L'association de personnel académique est l'agent négociateur pour tous les membres du personnel enseignant qui ne sont pas exclus de l'unité par le conseil d'administration². Ses droits de mener des négociations aux termes du par.58.3(1) [Post-Secondary Learning Act, SA 2003, c P-19.5] ne font l'objet d'aucune limite législative explicite.

2. L'université et l'association ne sont pas tenues de faire référence à toutes les situations possibles dans leurs conventions collectives. Elles peuvent laisser la direction traiter à sa discrétion de certaines situations dans le cadre des dispositions relatives aux droits de la direction de leurs conventions. Le fait de ne pas faire spécifiquement mention d'une question ne signifie pas qu'on ne puisse contester l'exercice d'un droit de la direction, mais seulement que la portée de la contestation pourrait être considérablement réduite.

3. Dans la loi, le renvoi aux « dirigeants » de l'université ne devrait pas, à mon avis, permettre de conclure à l'exclusion de certains membres du personnel enseignant de l'unité de négociation de l'association ou de certaines questions de l'autorité de l'agent négociateur³.

Selon l'arbitre, les postes comme celui de directrice adjointe font partie des services requis du personnel académique et sont essentiels à la gouvernance collégiale. Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler d'un poste de direction, ce poste exige « qu'on s'engage à travailler dans le respect des processus administratifs de la gouvernance universitaire [...] il repose sur l'acceptation volontaire de l'objectif de l'affection au sein du modèle de gouvernance collégiale et, par le fait même, de son intégration à une administration quelque peu hiérarchique⁴. »

2. Aux termes du par. 60(2) de la *Post-Secondary Learning Act* de l'Alberta, le conseil d'administration d'une université peut déterminer qui est ou n'est pas membre du personnel académique (après avoir consulté l'association de personnel académique et tout autre agent négociateur concerné). Le

conseil d'administration de l'Université de l'Alberta n'avait pas retiré aux directrices adjointes et directeurs adjoints la désignation de membres du personnel académique.

3. Au par. 14

4. Au par. 27

L'arbitre Sims a confirmé le fait que, en tant que professeure, Kathleen Lowrey avait tous les droits d'exercer sa liberté académique et de promouvoir ses opinions de féministe « critique de l'idéologie de genre ». Cependant, il a établi que le rôle de directrice adjointe « est un poste qui, de par sa nature, exige un leadership et de la diplomatie. Il demande l'élaboration de politiques, l'atteinte de consensus et une sensibilité envers les besoins du personnel enseignant et des étudiantes et étudiants du programme de premier cycle, y compris les personnes inscrites ou souhaitant s'inscrire à la spécialisation. » L'arbitre a donc jugé que la décision de la doyenne et de la directrice de retirer à Kathleen Lowrey ses fonctions de directrice adjointe parce qu'elle n'avait pas les compétences « relationnelles » requises pour le poste à ce moment précis était justifiée. Il a rendu cette décision malgré le fait qu'aucune enquête n'avait été menée et que la professeure n'avait été trouvée coupable d'aucune discrimination envers quiconque ou enfreinte aux politiques de l'université. Le tout était uniquement basé sur des allusions et des suppositions.

Constats⁵

La décision a été utile en ce sens qu'elle a établi un cadre d'action permettant aux associations de veiller à ce que les directrices adjointes et directeurs adjoints demeurent protégés par la convention collective, y compris en matière de liberté académique et d'arbitrage des mesures prises par l'employeur et ayant une incidence sur leurs fonctions administratives. Les associations devraient chercher à intégrer ce cadre dans leurs conventions collectives. En l'absence de restrictions législatives ou de restrictions au certificat de négociation, les termes « employeur » et « dirigeants de l'employeur » ne devraient pas s'étendre aux directrices adjointes ou directeurs adjoints (ni même aux directrices ou directeurs). De façon similaire, les dispositions comme celles qui suivent, figurant dans l'article sur les droits de la direction de la convention collective de l'AASUA, sont utiles :

4.02 Le conseil d'administration s'engage à exercer ses responsabilités de direction d'une façon juste, raisonnable, équitable, non arbitraire et conforme aux dispositions de cette Convention.

4.05 Les parties reconnaissent les droits, privilèges et responsabilités existantes des membres du personnel en matière de participation à l'élaboration et (ou) à la recommandation de politiques et de procédures au sein de l'université, et à la gouvernance de l'université, conformément aux politiques applicables de l'Université.

Bien que la décision de l'arbitre confirme la protection de la liberté académique du personnel enseignant, y compris en cas d'expression d'opinions impopulaires ou controversées, elle réduit la liberté académique des personnes occupant des postes administratifs et de service lorsque ces personnes expriment des opinions que l'employeur juge contraires aux compétences « relationnelles » requises par le poste.

5. Nous remercions le professeur Michael Lynk de l'Université Western Ontario pour ses observations précieuses.