

---

---

# Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi

## Affaire Williamson-Murray

Janvier 1967



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

[www.acppu.ca](http://www.acppu.ca)



En mars mille neuf cent soixante-six, les professeurs Colwyn Williamson et David Murray du *Department of Philosophy* de l'*University of Alberta* (Edmonton), contestant la décision de l'Université, sollicitent l'intervention du comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi de l'Association canadienne des professeurs d'université. Le différend, assez mal exposé, est le suivant : le professeur Murray achève sa cinquième année à l'Université tandis que le professeur Williamson termine sa quatrième année. L'Université doit se prononcer : accorder ou non la permanence à ces deux candidats. Dans le cas du professeur Murray, la décision est plus qu'urgente. L'Université nomme un comité pour évaluer les deux candidats. Le comité se réunit à la fin de décembre et recommande la terminaison de l'engagement des deux professeurs le trente et un août mille neuf cent soixante-six. Au début de janvier, les professeurs Murray et Williamson sont informés de cette décision. Les deux candidats en appellent à l'*Academic Welfare Committee* de l'*Association of the Academic Staff of the University of Alberta*. Après l'étude des griefs, l'*Academic Welfare Committee* réclame une nouvelle convocation du comité de la permanence qui serait remanié dans sa composition. L'administration consent à réunir le comité mais se refuse à remplacer certains membres. Trois rencontres du comité en janvier : il étudie les déclarations des deux professeurs, il examine quelques témoignages supplémentaires. Le comité maintient sa décision. L'*Academic Welfare Committee* revendique alors la prolongation de l'engagement des deux professeurs jusqu'au trente et un août mille neuf cent soixante-sept. Le vingt-trois février, l'Université soumet cette offre aux deux candidats et exige une réponse avant le premier juin.

Le comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi constitue le dossier : il obtient des comptes rendus et des documents pertinents des professeurs Williamson et Murray, du recteur Johns (du vice-recteur, pendant la maladie de ce dernier) et des membres élus de l'association des professeurs. S'ajoutent également les témoignages volontaires de quelques professeurs. Le comité n'estime pas nécessaire de se rendre à l'Université ou de mener une

enquête officielle. Le comité ne juge pas opportun d'étudier les dossiers de l'Université ou d'entendre la déposition d'un certain nombre de professeurs. L'opinion unanime des membres du comité s'exprime dans la déclaration ci-après. Au début de décembre, l'essentiel de cette déclaration fut adressé aux principales parties en cause. Le comité communique maintenant cette déclaration à tous les membres de l'A.C.P.U., vu l'intérêt considérable de cette affaire à l'*University of Alberta* et ailleurs, vu la gravité des principes en cause.

Le comité, lorsqu'il s'interpose d'une manière non officielle dans un différend comme celui-ci, n'est pas un arbitre impartial: son intervention donne suite à la demande des membres de l'A.C.P.U.; lorsqu'il agit, c'est en leur nom et demeurant fidèle aux objectifs de l'A.C.P.U. Le comité s'assure toutefois, avant de s'interposer, que son intervention est justifiée.

Le comité doit alors:

- a) procéder à un premier examen des griefs pour établir le bien-fondé de la plainte et tâcher, en toute conscience, d'être juste envers tous ceux qui sont impliqués;
- b) s'efforcer, où une injustice est commise, de recourir à des moyens adéquats pour atténuer ses effets;
- c) plutôt que de réclamer ces moyens d'atténuer les effets d'une injustice, le comité peut prendre des mesures officielles.

Ces mesures officielles sont par exemple la mise sur pied d'un comité spécial d'enquête chargé de diriger l'audience, de recueillir les témoignages des parties: en quelque sorte, ce comité joue le rôle d'un tribunal impartial. Dans le cas que nous vous soumettons, le comité est d'avis que les mesures adoptées pour réparer l'injustice semblent équitables. Le comité ne croit pas que la tenue d'une enquête officielle serait à l'avantage des parties en cause ou de l'ensemble de la communauté universitaire.

Le comité estime futile de continuer le débat de cette affaire. Il soutient néanmoins que les principes

impliqués sont d'une importance majeure : ceux qui concernent la nature et la sauvegarde des conditions de l'engagement à terme; ceux qui sont reliés à l'engagement à titre permanent et aux dispositions en vigueur pour juger des candidats à la permanence. Le comité admet la discussion de ces principes: il propose l'étude en regard de la déclaration qui fut adressée récemment aux associations locales des professeurs. Cette déclaration s'intitule: *exposé de principes régissant les nominations à terme et les nominations à titre permanent des professeurs.*

## Déclaration

Les professeurs Colwyn Williamson et David Murray, du *Department of Philosophy* de l'*University of Alberta*, protestent contre la décision de l'Université de leur refuser la permanence à l'issue de la période d'engagement à terme. Ils ont saisi de leur différend le comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi de l'Association canadienne des professeurs d'université.

Cinq griefs majeurs constituent la plainte déposée par le professeur Williamson:

- 1) le professeur Williamson n'a jamais été informé au préalable de manquements aux obligations de sa charge; ceci, à l'encontre d'un règlement publié dans le *Staff Handbook*. Également aucun indice n'indiquait que la permanence lui serait refusée. Des témoignages l'incitaient à croire le contraire;
- 2) la composition du comité de la permanence s'accordait avec les normes strictement légales. Toutefois, le comité était noyauté d'une certaine façon par l'exclusion de deux collègues dont il avait reçu l'assurance qu'ils y siègeraient;
- 3) le comité de la permanence a eu à juger les aptitudes pédagogiques et professionnelles sur des preuves erronées;
- 4) l'administration a rejeté une recommandation de l'association des professeurs qui réclamait l'institution d'un second comité de la permanence auquel serait nommé un membre

supplémentaire du *Department of Philosophy* et duquel serait exclu le directeur du département;

- 5) le rapport du président du comité de la permanence, sur les critères arrêtés par le comité, s'est avéré profondément incompatible avec un rapport du directeur du département sur ces mêmes critères. Cette contradiction dénote:
  - a) que le professeur Williamson a été malinformé des critères d'appréciation;
  - b) que les critères d'appréciation étaient arbitraires au point qu'ils ont été modifiés substantiellement entre la première et la deuxième rencontre du comité.

Le comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi a procédé, d'une manière non officielle, à l'étude complète de ces griefs. Le comité a tenu compte de l'offre de l'Université de prolonger l'engagement des professeurs Williamson et Murray au *Department of Philosophy* jusqu'à la fin de l'année universitaire 1966-1967. Cette proposition de l'Université donne suite à une recommandation de l'association des professeurs. Le comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi est convaincu qu'aucune autre solution juste et pratique ne peut être appliquée même si par une enquête davantage officielle on avait à reconsidérer les conditions d'engagement de ces deux professeurs. Le comité désire toutefois justifier sa décision.

La réclame assez regrettable qui circula à propos de cette affaire a laissé entendre trop souvent que les professeurs Williamson et Murray étaient destitués, et pour employer une expression imagée, ils étaient mis à la porte. Que ce soit sous l'angle légal OU administratif, le comité considère comme erronée cette façon d'envisager la question. Puisque aucune coutume ou convention explicite n'est reconnue, l'A.C.P.U. ne peut demander aux universités du Canada d'assurer une certaine stabilité de l'emploi au-delà de la durée limitée d'un engagement à terme. La raison d'un engagement à terme est de permettre à l'université d'accorder ou non à un candidat la permanence de l'emploi. Durant cette période, l'université est en mesure de juger le candidat sur la

valeur de son travail, ses qualités, ses faiblesses et de décider, s'il convient, de lui accorder la permanence. Que l'université estime juste de refuser la permanence à un professeur engagé à terme, personne ne doit en conclure qu'il est destitué. C'est qu'il n'est tout simplement pas engagé.

Le comité accepte comme suffisante la raison essentielle invoquée par l'Université pour ne pas consentir aux professeurs Williamson et Murray un engagement à titre permanent. L'Université croit, en toute sincérité, que ces deux professeurs exerceraient une influence subversive au sein de l'administration du *Department of Philosophy*. Le comité ne s'est pas fait d'opinion quant à la nature réelle de l'influence des professeurs Williamson et Murray. Est-elle destructrice ou autre, bonne ou mauvaise ? Peut-être avec le temps, leur influence serait très souhaitable pour le département. Il ne revient pas au comité mais à l'Université de déterminer sa ligne de conduite lorsqu'elle s'expose à subir les effets d'influences subversives.

Selon les circonstances portées à l'attention du comité, la preuve de l'incapacité professionnelle des professeurs Williamson et Murray n'a pu être établie pour justifier le refus de la permanence. A vrai dire, les renseignements soumis au comité lors de son enquête privée ont nettement prouvé le contraire. Et toute personne digne de foi, témoignant des aptitudes professionnelles doit étayer sa preuve de faits indubitables et convaincants. Cette question de qualités professionnelles semble avoir été considérée au tout début. Le comité ne croit toutefois pas que l'Université ait invoqué sérieusement ce motif après la discussion suscitée par le premier rapport du comité de la permanence de l'Université.

Le comité maintient qu'un professeur à qui l'on refuse la permanence a le droit d'obtenir, s'il le demande, un rapport précis et détaillé des raisons du refus. Ce rapport écrit doit être signé par le recteur. Le comité a cru comprendre que les professeurs Williamson et Murray n'ont pas reçu un tel rapport.

Que le comité de la permanence ait été noyauté comme l'affirme le professeur Williamson, que le comité de la permanence ait induit l'Université en

erreur, ceci apparaît au comité comme relevant surtout de l'interprétation des faits. D'ailleurs ces faits n'ont guère été contestés, mais la gamme des interprétations possibles est très étendue. Le comité ne peut préciser à la lumière des seuls faits connus si l'absence de deux collègues qui, selon le professeur Williamson, devaient siéger au comité est un signe de duplicité. Du reste il ne faut pas oublier qu'à la deuxième rencontre du comité de la permanence les membres étaient sûrement prévenus contre tout moyen détourné de faire valoir des préjugés. Le comité est d'avis que la majorité des membres du comité de la permanence se sont prononcés de bonne foi sur la question lors de la deuxième réunion. L'Université n'avait pas l'intention de dissoudre le comité de la permanence. Consciente du mécontentement exprimé par l'*Academic Welfare Committee* de l'association des professeurs et dans un désir de justice pour l'ensemble de la communauté universitaire, en particulier pour les professeurs Williamson et Murray, l'Université aurait dû choisir la mesure la plus adéquate et s'aviser de nommer un tout nouveau comité.

Le comité ne cherche pas d'excuses aux décisions arbitraires et absurdes d'un comité de la permanence. Tout comité de la permanence doit être constitué avec impartialité et agir de bonne foi avec un sens précis du devoir et pour l'intérêt de l'université. Les délibérations d'un comité de la permanence contribuent à ce que l'université prenne la décision la plus sage. La fonction d'un tel comité n'est pas de déterminer quels sont les droits d'un candidat: l'engagement à terme ne comporte aucun droit, à moins que dans des cas très particuliers certains droits soient stipulés. Par conséquent, le noyautage d'un comité de la permanence causerait un préjudice à l'université.

À l'issue des délibérations d'un comité de la permanence qui aurait refusé de recommander la permanence d'un candidat, s'il appert que ce comité, par sa composition ou son attitude, était préjugé contre lui, le comité maintient que dans une limite de temps raisonnable le candidat puisse formuler ses griefs et obtenir comme recours la convocation d'un comité impartial. Au moment où le comité a été saisi

de cette question, les attitudes étaient tellement engagées (c'est l'opinion des membres du comité) qu'aucun comité de la permanence ne se prononcerait autrement, à moins qu'il ne soit préjugé en faveur des professeurs Williamson et Murray. Outre la convocation d'un comité de la permanence, comité impartial, le comité peut seulement demander que les professeurs Williamson et Murray bénéficient d'une prolongation raisonnable de leur engagement qui leur permette de chercher un nouvel emploi. Le comité est d'avis qu'un laps de temps convenable ne peut être de moins d'un an dans ce cas. Soulignons que l'Université a déjà consenti à cette mesure de réparation. Aucun autre droit ne prévaut dans un engagement à terme. Dans des cas exceptionnels, le comité pourra réclamer des mesures de plus grande portée et même, si la justice l'exige, revendiquer la permanence. Généralement et dans le cas qui nous est soumis, un engagement d'un an est une réparation satisfaisante à l'injustice.

Le comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi n'avait pas d'abord à évaluer l'excellence ou la mesure des dispositions régissant la permanence à l'*University of Alberta*. Le comité a pris note cependant que l'association des professeurs a entrepris la révision de ce règlement par suite de l'affaire Williamson-Murray. Les règles amendées devront être nettes et rigoureuses. Les textes publiés dans le *Staff Handbook* de l'*University of Alberta* qui concernent les engagements à titre permanent, textes sur lesquels s'est peut-être appuyé le professeur Williamson pour formuler son premier grief, ces textes sont ambigus. L'équivoque est telle que, mises en vigueur, ces dispositions si imprécises ne peuvent mener à leur fin qui est d'assurer la sauvegarde des intérêts des professeurs.

Le comité espère que la publication de cette déclaration contribuera à une meilleure compréhension des points en litige et du dénouement à peu près équitable de cette affaire. Il espère également qu'à l'*University of Alberta* la publication du règlement amendé évitera la répétition de situations analogues.

---

**Janvier 1967**

Mary McIlwraith Brian (Sir George Williams)  
H. M. Good (Queen's)  
Fernand Grenier (Laval)  
B. L. Hijmans (Manitoba)  
Howard McCurdy (Windsor)  
J. B. Milner (Toronto), président  
Andre Morel (Montreal)  
John Norris (U.B.C.)  
L. M. Read (Carleton)  
J. Percy Smith (secrétaire général)

---

*Initialement publié dans le Bulletin de l'ACPPU (édition de février 1967, pages 32 à 36).  
Ce rapport a été remanié.*