



F A É C U M

COMMISSION DE LA CULTURE ET DE
L'ÉDUCATION

Déposé le : 2017-12-07

N° : CCE-090

Secrétaire : L. Cameron

LOI MODIFIANT LA CHARTE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

MÉMOIRE DÉPOSÉ À LA COMMISSION DE LA CULTURE ET DE
L'ÉDUCATION DANS LE CADRE DES AUDITIONS SUR LE PROJET DE
LOI 234

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES
DU CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Présenté à la Commission de la culture et de l'éducation

Le 28 novembre 2017

Rédaction :

Kate Bazinet, attachée aux affaires universitaires
Jessica Bérard, coordonnatrice aux affaires universitaires

Révision :

Justine Levesque, correctrice

Le contenu de ce document ne représente pas nécessairement le point de vue des auteurs.

FAÉCUM

3200, rue Jean-Brillant, local B-1265
Montréal (Québec) H3T 1N8

Tél. 514 343-5947 ♦ Fax. 514 343-7690

www.faecum.qc.ca
info@faecum.qc.ca

PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION

La Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM), fondée en 1976, représente 40 000 étudiants et étudiantes de l'Université de Montréal de tous les cycles d'études ainsi que 84 associations étudiantes membres. À cet effet, la FAÉCUM est la plus large association de campus au Québec. La FAÉCUM est donc un regroupement d'associations étudiantes accrédité en vertu de la Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants. Elle constitue un organisme indépendant qui a pour mission de défendre les droits et les intérêts de ses membres dans les sphères universitaire et sociale.

Conformément à son statut, la FAÉCUM participe aux instances et aux comités universitaires. Elle assure également une représentation auprès des différents niveaux de gouvernement relativement aux enjeux étudiants. La Fédération vise aussi, par l'entremise de ses services et de ses activités socioculturelles, à améliorer le passage des étudiantes et des étudiants à l'Université de Montréal.

RÉSUMÉ

Le présent mémoire présente la position de la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) à l'égard du projet de loi 234, lequel vise à modifier la Charte de l'Université de Montréal. Ce projet de loi résulte de discussions et des décisions prises conjointement par les instances de l'Université, soit le Conseil de l'Université (CU) et l'Assemblée universitaire (AU), laquelle est constituée et représentative de toutes les composantes de la communauté universitaire.

La FAÉCUM a pris part à l'ensemble du processus consultatif ; elle a notamment siégé au Comité d'étude du projet de transformation institutionnelle (CEPTI) chargé d'étudier les propositions relatives à la Charte soumises par le CU, et a participé aux travaux de l'AU sur ce sujet. La FAÉCUM a ainsi pu inclure certaines demandes dans le projet de loi comme la modification de la composition de la Commission des études (COMET). Par conséquent, la FAÉCUM appuie le projet de loi qui se veut favorable pour la communauté étudiante et pour la communauté universitaire plus largement, malgré qu'il ne prévoie pas un collège électoral pour la nomination du recteur ou de la rectrice. En effet, plusieurs modifications visent à actualiser la Charte et à la faire correspondre davantage à la situation actuelle, ce qui est pour le mieux. Le principe de collégialité est donc réaffirmé, et ce, de manière plus inclusive de l'ensemble des composantes de la communauté universitaire. Les modifications à la composition des différentes instances constituent aussi un bon exemple de changement positif puisqu'elles favorisent la présence étudiante et de la communauté universitaire au sein des corps décisionnels de l'Université.

Si plusieurs modifications visent à adapter la Charte à la réalité actuelle de l'Université de Montréal, le retrait de la discipline des prérogatives de l'AU constitue pour la FAÉCUM l'élément essentiel de ce projet de loi. Ce retrait permettra d'instaurer à l'Université de Montréal un mécanisme disciplinaire équitable et ne constitue pas pour la FAÉCUM une atteinte à la collégialité et aux pouvoirs de la communauté universitaire. Depuis plusieurs années, la communauté étudiante ainsi que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement et l'Ombudsman de l'Université de Montréal critiquent le processus en place pour les membres du personnel enseignant, processus qui diffère de celui applicable aux autres catégories de personnel. Ainsi, une même infraction peut donner lieu à des sanctions différentes selon les catégories de personnel, ce qui constitue un problème. De plus, le personnel enseignant, contrairement aux autres membres du personnel, est jugé par un comité formé majoritairement de pairs, ce qui mine la confiance envers le processus et décourage le dévoilement, entre autres lors de cas de harcèlement et d'inconduites sexuelles. Le fait que l'instance qui prend des décisions en matière de discipline ne soit pas celle qui est imputable et à qui il en incombe la responsabilité légale constitue un important problème. Conséquemment, le retrait de la discipline des pouvoirs de l'AU est la première étape nécessaire à l'instauration d'un processus disciplinaire équitable à l'Université de Montréal.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	8
1. ACTUALISATION DE LA CHARTE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	10
1.1. PRÉAMBULE DE LA CHARTE	10
1.2. MISSION DE L'UNIVERSITÉ	10
2. COMPOSITION DES INSTANCES	12
2.1. COMPOSITION DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ	12
2.2. COMPOSITION DE L'ASSEMBLÉE UNIVERSITAIRE	14
2.3. COMPOSITION DE LA COMMISSION DES ÉTUDES	15
3. POUVOIRS DE L'AU ET PROCESSUS DISCIPLINAIRE	17
3.1. HISTORIQUE	17
3.2. IMPACTS DÉLÉTÈRES DU PROCESSUS ACTUEL	19
4. NOMINATION DU RECTEUR OU DE LA RECTRICE	21
CONCLUSION	23
RAPPEL DES RECOMMANDATIONS	24
BIBLIOGRAPHIE	25
ANNEXE 1 – STRUCTURE DE GOUVERNANCE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	27
ANNEXE 2 — PROCESSUS DE MODIFICATION DE LA CHARTE	28

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : COMPOSITION DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ	12
TABLEAU 2 : COMPOSITION DE L'ASSEMBLÉE UNIVERSITAIRE	14
TABLEAU 3 : COMPOSITION DE LA COMMISSION DES ÉTUDES	15

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : COMPOSITION DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ EN FONCTION DE LA PROPORTION DE MEMBRES INTERNES ET DE MEMBRES INDÉPENDANTS ET INDÉPENDANTES	13
---	-----------

LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AU	Assemblée universitaire
BCI	Bureau de coopération interuniversitaire
BIMH	Bureau d'intervention en matière de harcèlement
CE	Comité exécutif
CEPTI	Comité d'étude du projet de transformation institutionnelle
COMET	Commission des études
CU	Conseil de l'Université
FAÉCUM	Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal
GT-PHS	Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle
SGPUM	Syndicat général des professeurs et des professeures de l'Université de Montréal

INTRODUCTION

La structure de gouvernance de l'Université de Montréal est déterminée par la Charte de l'Université de Montréal. Cette charte définit « les corps universitaires [le Conseil de l'Université (CU)¹, le Comité exécutif (CE), l'Assemblée universitaire (AU) et la Commission des études (COMET)] et leur confère les pouvoirs nécessaires au bon fonctionnement de l'institution » (Université de Montréal 2017a). Les dernières modifications à la Charte remontent à 1967 et visaient notamment à reconnaître la liberté universitaire et à mettre fin au statut confessionnel de l'Université (Université de Montréal 2017, cité dans FAÉCUM 2017c). Considérant que la communauté de l'Université de Montréal s'est diversifiée depuis et que le cadre législatif dans lequel évolue l'établissement a changé au cours des cinquante dernières années, des modifications et une modernisation de la Charte s'avèrent aujourd'hui nécessaires (Québec 2017 ; Université de Montréal 2017e). En décembre 2016, le CU a donc adopté la résolution de revoir la Charte en déposant un projet de loi à l'Assemblée nationale après consultation de la communauté universitaire.

Le présent mémoire fait état de la position de la FAÉCUM à la suite du dépôt du projet de loi 234 visant à modifier la Charte de l'Université de Montréal. La participation de la FAÉCUM aux travaux de consultation et à chacune des étapes entourant la révision de la Charte de l'Université² a permis de conclure que la majorité des modifications proposées par le CU n'étaient pas défavorables aux membres de la communauté étudiante et étaient même, à plusieurs égards, favorables. « Plusieurs des positions de longue date de la FAÉCUM au sujet de la gouvernance de l'Université ont également pu être mises de l'avant au cours de ce processus de consultation. » (FAÉCUM 2017c, 7) Ainsi, dans l'ensemble, la FAÉCUM accueille favorablement le projet de loi 234.

Au cours de la dernière année, la FAÉCUM, ainsi que toutes les autres composantes de la communauté universitaire, a été invitée à prendre part à l'exercice de modification de la Charte. À cet effet, des séances extraordinaires de l'AU ont eu lieu afin que la communauté puisse s'exprimer et proposer des modifications. Le Comité d'étude du projet de transformation institutionnelle (CEPTI), formé par les membres de l'AU, s'est également vu confier le mandat d'étudier les modifications proposées par le CU. Par ailleurs, il est important de mentionner que seules les modifications sur lesquelles il y avait un consensus au sein de la communauté universitaire ont été retenues dans le projet final soumis à l'Assemblée nationale. Le projet de loi soumis au législateur a donc reçu l'approbation à la fois des membres de l'AU et du CU.

¹ La structure de gouvernance de l'Université de Montréal est tricamérale, c'est-à-dire qu'il y a trois grandes instances à l'Université qui ne sont pas subordonnées les unes aux autres : le Conseil de l'Université, qui a le rôle d'administrer l'établissement, l'Assemblée universitaire, qui a une fonction d'orientation et de recommandation générale quant au développement de l'Université, et la Commission des études, qui assure la coordination de l'enseignement. Ainsi, malgré que les Statuts définissent les pouvoirs et la composition du Comité exécutif, celui-ci est un organe subordonné au CU. L'annexe 1 représente cette structure.

² Le processus institutionnel du projet de modification de la Charte de l'Université de Montréal est présenté à l'annexe 2.

Le présent mémoire présente d'abord certains éléments du projet de loi qui vise à actualiser la Charte. Les modifications proposées quant à la composition des différentes instances de l'Université qui sont, somme toute, bénéfiques pour la communauté universitaire sont ensuite présentées. Le retrait de la discipline des pouvoirs de l'AU et le processus disciplinaire de l'Université de Montréal est par la suite abordé en détail, car cette modification à la Charte s'avère essentielle pour instaurer à l'Université de Montréal un processus disciplinaire fonctionnel et équitable envers lequel la communauté étudiante peut avoir confiance. Finalement, le processus de nomination du recteur ou de la rectrice est discuté puisqu'il aurait été souhaitable de profiter des modifications à la Charte pour instaurer un processus plus démocratique.

1. ACTUALISATION DE LA CHARTE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Plusieurs modifications proposées dans le projet de loi 234 visent à ce que la Charte de l'Université de Montréal reflète davantage la composition de sa communauté et soit fidèle aux pratiques actuelles de l'établissement. Les modifications au préambule de la Charte et à la mission de l'Université sont des exemples de cette volonté d'harmonisation.

1.1. PRÉAMBULE DE LA CHARTE

Parmi les modifications proposées au préambule, soulignons le principe de collégialité, qui est non seulement réaffirmé, mais qui se veut plus inclusif de l'ensemble de la communauté universitaire avec l'ajout explicite des personnes chargées de cours et du personnel. Ainsi, il est dit à l'article 1, alinéa 2 du projet de loi (Québec 2017) que « l'université désire faire participer à son administration ses professeurs, ses chargés de cours, ses étudiants, ses diplômés et son personnel ». Il est essentiel que ce principe soit préservé et que toutes les composantes de la communauté universitaire constituent des parties prenantes du fonctionnement de l'Université.

Recommandation 1

Que le projet de loi 234 conserve la modification qui vient préciser que l'ensemble des composantes de la communauté universitaire participe à l'administration de l'Université de Montréal.

L'Université de Montréal est la plus grande université francophone d'Amérique du Nord (Girardet 2017). Il est donc tout à fait à propos d'affirmer le caractère francophone de l'Université ainsi que son rôle dans la francophonie et dans le monde universitaire francophone au sein de la Charte (Québec 2017, 3). Ces ajouts sont d'ailleurs en adéquation avec une position de la FAÉCUM qui souhaite « [q]ue l'Université de Montréal valorise et fasse la promotion du caractère francophone de l'institution » (FAÉCUM 2017a).

Recommandation 2

Que le projet de loi 234 conserve les ajouts relatifs à l'affirmation du caractère francophone de l'Université de Montréal et son rôle dans la francophonie et dans le monde universitaire francophone.

1.2. MISSION DE L'UNIVERSITÉ

La mission de l'Université est revisitée dans le projet de loi pour devenir « l'enseignement supérieur, la recherche, la création et les services à la communauté » (Québec 2017, 4, art. 3). L'enseignement supérieur et la recherche, déjà présents dans le texte initial de la Charte, se voient adjoindre la création et les services à la communauté à la mission de l'Université. Ces ajouts visent à prendre en compte ce qui se fait déjà à l'Université de Montréal. Ainsi, inscrire la création dans la mission de l'Université permet de reconnaître formellement le travail accompli dans certains domaines, par exemple en littérature, en design et en musique. Pour ce qui est des services à la communauté, cet aspect se traduit à l'Université de Montréal entre autres par l'offre des cliniques dentaire, de médecine vétérinaire, etc. La FAÉCUM a d'ailleurs des positions qui vont en ce sens.

Recommandation 3

Que le projet de loi 234 conserve les modifications visant à reconnaître formellement que la mission de l'Université, au-delà de l'enseignement et de la recherche, inclut également la création et les services à la communauté, et que ces éléments de mission soient d'égale importance et interdépendants.

2. COMPOSITION DES INSTANCES

Le projet de loi 234 comporte des modifications à la composition des trois grands corps universitaires, soit le CU, l'AU et la COMET. Les prochaines sous-sections aborderont les impacts de ces modifications, qui globalement sont sans conséquence ou positifs pour l'ensemble de la communauté universitaire, notamment pour les étudiants et les étudiantes.

2.1. COMPOSITION DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ

Le projet de loi 234 propose qu'une personne supplémentaire soit nommée par l'AU, ce qui contribue à accroître le pouvoir décisionnel de la communauté universitaire au sein du CU, mais aussi sur la composition du CU. En effet, puisque l'AU est formée de toutes les composantes de la communauté universitaire, l'ajout au CU d'une personne désignée par cette instance ne peut être que positif. Il est aussi proposé d'ajouter une étudiante ou un étudiant au CU. La FAÉCUM accueille favorablement cette modification, considérant que cet ajout permet une plus grande participation de la communauté étudiante à la gouvernance de l'institution et qui, par le fait même, reconnaît la pertinence de l'apport étudiant. Le projet de loi prévoit aussi l'ajout de deux personnes diplômées au CU. Cette modification vise notamment à favoriser la participation des diplômés et des diplômées à la gouvernance de l'Université. Le tableau 1 compare la composition actuelle du CU à celle qui est proposée dans le présent projet de loi.

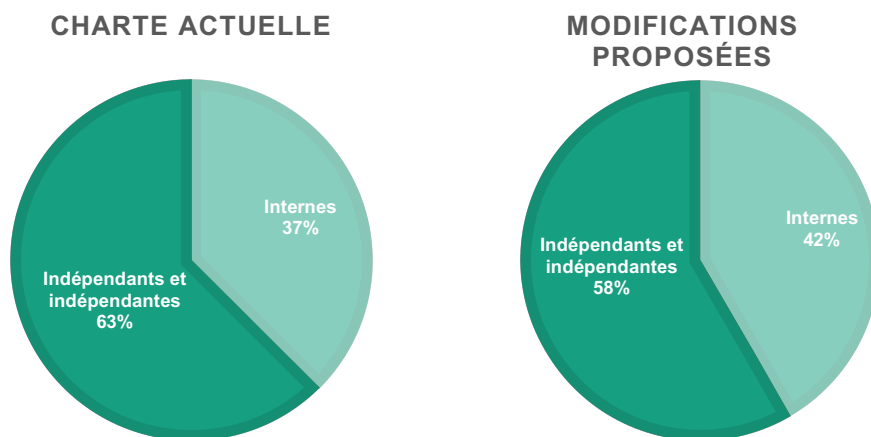
TABLEAU 1 : COMPOSITION DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ³

Catégorie de membres	Composition actuelle	Composition à la suite de la révision de la Charte
Recteur ou rectrice	1 (4 %)	1 (4 %)
Chancelier ou chancelière	0 (0 %)	1 (4 %)
Assemblée universitaire	5 (21 %)	6 (25 %)
Étudiants et étudiantes	2 (8 %)	3 (13 %)
Diplômés et diplômées	2 (8 %)	4 (17 %)
Facultés ecclésiastiques	2 (8 %)	0 (0 %)
Ministre de l'Enseignement supérieur	8 (34 %)	2 (8 %)
Directeur ou directrice HEC	0 (0 %)	1 (4 %)
Directeur ou directrice Polytechnique	0 (0 %)	1 (4 %)
Membres cooptés et cooptées	4 (17 %)	5 (21 %)
Total	24 (100 %)	24 (100 %)

³ Les données proviennent du vade-mecum de l'Université de Montréal et du projet de loi 234 (Université de Montréal 2017d; Québec 2017).

Ces modifications ont aussi un impact positif sur le poids relatif des membres du CU, comme le démontre la figure 1⁴. Actuellement, le CU est formé à 63 % de membres indépendants et indépendantes, soit des personnes qui sont externes à l'institution, alors que les modifications présentées dans le projet de loi réduisent cette proportion de membres à 58 %. Ainsi, la proportion de membres internes, donc la participation de la communauté universitaire, augmente légèrement au sein du CU. Par ailleurs, la précision à l'article 5 du projet de loi à l'effet que « [l]es membres indépendants [et indépendantes] doivent représenter au moins la majorité, et au plus les deux tiers, des membres du conseil » n'a pas d'incidence sur la composition du CU, puisqu'en ce moment c'est déjà le cas.

FIGURE 1 : COMPOSITION DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ EN FONCTION DE LA PROPORTION DE MEMBRES INTERNES ET DE MEMBRES INDÉPENDANTS ET INDÉPENDANTES⁵



Finalement, le projet de loi prévoit que « [l]a désignation des membres [du CU] doit viser à refléter la diversité de la société et à disposer des compétences nécessaires » (Québec 2017, 5, art. 5). La FAÉCUM, qui a plusieurs positions pour favoriser la diversité, ne peut que saluer cet ajout. En effet, cet ajout vise, d'une part, à refléter la diversité de genre au sein du CU et, d'autre part, la diversité des milieux. Ainsi, il est souhaité que les membres du CU proviennent de différentes sphères d'activités et non uniquement du milieu des affaires, par exemple.

⁴ Le terme « membre interne » n'est pas utilisé dans la Charte ni dans le projet de loi. Il n'y a donc pas de définition explicite. Les membres internes se définissent par opposition aux membres indépendants et indépendantes, dont une définition est prévue dans le projet de loi. Ainsi, les membres indépendantes et indépendants sont des personnes qui n'ont pas « de manière directe ou indirecte, de relations ou d'intérêts, par exemple de nature financière, commerciale ou professionnelle, susceptible de nuire à la qualité de ses décisions eu égard aux intérêts de l'établissement » (Québec 2017, 4, art. 2). Une personne membre n'est pas reconnue comme indépendante si « au cours des trois années précédant la date de sa nomination (...) [elle] est ou a été à l'emploi de l'établissement » (Québec 2017, 4, art. 2). Finalement, la définition du projet de loi considère que les directrices ou les directeurs des institutions affiliées sont présumés indépendants. C'est cette définition qui a été utilisée pour établir les ratios présentés à la figure 1.

⁵ Les données proviennent du vade-mecum de l'Université de Montréal et du projet de loi 234 (Université de Montréal 2017d; Québec 2017).

Recommandation 4

Que le projet de loi 234 conserve les modifications visant l'ajout d'une ou d'un membre nommé par un conseil représentant les étudiants et les étudiantes de l'Université de Montréal au Conseil de l'Université.

2.2. COMPOSITION DE L'ASSEMBLÉE UNIVERSITAIRE

Les modifications proposées à la composition de l'AU visent essentiellement, à l'instar de celles concernant le CU, à inclure des personnes diplômées de l'Université de Montréal. Elles permettent aussi de reconnaître davantage le rôle du personnel et des personnes chargées de cours au sein de l'Université en leur accordant des sièges supplémentaires. Ceci étant dit, ces modifications n'ont pas d'impact sur le poids relatif des différentes catégories de membres, comme le démontre le tableau 2. Soulignons aussi qu'un principe a été ajouté afin de garantir que la moitié de l'assemblée universitaire soit composée de professeures et de professeurs élus (Québec 2017, 6, art. 11). Ces modifications sont donc en adéquation avec les positions de la FAÉCUM qui recommandent que le poids relatif des différents groupes soit conservé à l'AU et que soit maintenue la possibilité pour toutes les composantes de la communauté universitaire d'être représentées au sein de l'AU (FAÉCUM 2017a).

TABLEAU 2 : COMPOSITION DE L'ASSEMBLÉE UNIVERSITAIRE⁶

Catégorie de membres	Composition actuelle	Composition à la suite de la révision de la Charte
Rectorat	7 (6 %)	7 (6 %)
Décanats	15 (13 %)	15 (12 %)
Corps professoral	61 (51 %)	61 (50 %)
Conseil de l'Université	3 (3 %)	0 (0 %)
Chargés et chargées de cours	16 (13 %)	16 (13 %)
Étudiants et étudiantes	8 (7 %)	8 (7 %)
Diplômés et diplômées	0 (0 %)	3 (2 %)
Personnel	3 (3 %)	4 (3 %)
Cadres, professionnels et professionnelles	3 (3 %)	4 (3 %)
Écoles affiliées	2 (2 %)	2 (2 %)
Direction des bibliothèques	1 (1 %)	1 (1 %)
Total	119 (100 %)	121 (100 %)

⁶ Les données proviennent du vade-mecum de l'Université de Montréal et du projet de loi 234 (Université de Montréal 2017b; Québec 2017).

2.3. COMPOSITION DE LA COMMISSION DES ÉTUDES

La Charte en vigueur (Université de Montréal 1967, 10) prévoit que l'AU désigne au plus quatre membres à la COMET et, qu'en plus des vice-recteurs, vice-rectrices, doyens, doyennes, et directeurs et directrices des écoles affiliées qui composent la COMET, le CU peut aussi nommer des membres sur recommandation de l'AU. Ainsi, des membres siègent à cette instance bien que la Charte ne prévoit pas explicitement leur présence. « C'est notamment le cas des quatre sièges étudiants. Ces derniers ne sont pas inscrits dans la Charte actuelle, mais sont nommés par le CU sur recommandation du conseil représentant les étudiants et les étudiantes et de l'AU. » (FAÉCUM 2017c, 11) Ainsi, à la demande de la FAÉCUM, le projet de loi vient statuer officiellement sur la composition de la COMET à l'article 13 (Québec 2017, 7). Le projet de loi prévoit aussi faire passer le nombre de personnes que l'AU désigne pour siéger à la COMET de quatre à cinq, et que ces personnes devront provenir du personnel enseignant (Québec 2017, 7, art. 13). « Il y aura ainsi trois membres du corps professoral et deux chargés ou chargées de cours (...). » (FAÉCUM 2017c, 11) Comme le démontre le tableau 3, les poids relatifs des différentes catégories de membres sont conservés.

TABLEAU 3 : COMPOSITION DE LA COMMISSION DES ÉTUDES⁷

Catégorie de membres	Composition actuelle	Composition à la suite de la révision de la Charte
Rectorat	7 (18 %)	7 (17 %)
Décanats	13 (33 %)	13 (31 %)
Assemblée universitaire (professeurs et professeures)	2 (5 %)	3 (7 %)
Assemblée universitaire (chargés et chargées de cours)	2 (5 %)	2 (5 %)
Écoles affiliées	2 (5 %)	2 (5 %)
Étudiants et étudiantes	4 (10 %)	4 (10 %)
Diplômés et diplômées	0 (0 %)	2 (5 %)
Direction des bibliothèques	1 (3 %)	1 (2 %)
Autres (administration) ⁸	8 (21 %)	8 (19 %)
Total	39 (100 %)	42 (100 %)

⁷ Les données proviennent du vade-mecum de l'Université de Montréal et du projet de loi 234 (Université de Montréal 2017c; Québec 2017).

⁸ Ces personnes sont nommées par le Conseil de l'Université sur recommandation de l'Assemblée universitaire et proviennent de l'administration de l'Université. On retrouve notamment certains officiers et officières de faculté, les directeurs respectifs de l'École d'optométrie et du Département de kinésiologie, de même que la vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle. Les étudiantes et les étudiants ainsi que la direction des bibliothèques, bien qu'ils soient nommés par le CU, ont été classés dans des catégories distinctes.

Recommandation 5

Que le projet de loi 234 conserve les modifications visant à ce que les étudiantes et les étudiants soient nommés par un conseil représentant les étudiants et les étudiantes de l'Université de Montréal à la Commission des études.

3. POUVOIRS DE L'AU ET PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Le projet de loi 234 retire des pouvoirs de l'AU ce qui a trait à la discipline. Cependant, ce retrait ne doit pas être considéré comme une atteinte à la collégialité, mais plutôt comme un changement nécessaire afin de revoir le processus disciplinaire en ce qui concerne les membres du personnel enseignant à l'Université de Montréal, en lequel la communauté étudiante n'a pas confiance. Il importe de souligner que, dans ce projet de loi, l'AU conserve tous ses autres pouvoirs, notamment ceux d'énoncer « les principes généraux qui président à l'orientation de l'université et à son développement » (Université de Montréal 1967, 9, art. 20) et d'émettre des recommandations au sujet de l'administration et du développement de l'institution, de même que son rôle dans la nomination du recteur ou de la rectrice, pouvoirs jugés essentiels par la communauté étudiante (Université de Montréal 1967 ; Québec 2017).

3.1. HISTORIQUE

En 1967, lorsque la Charte de l'Université a été adoptée, il n'y avait pas de syndicats de professeures et de professeurs ni de syndicat représentant les personnes chargées de cours (CEPTI 2017a). Ainsi, même si la discipline est un sujet qui concerne en partie les relations de travail et si l'AU ne devrait pas traiter de ces questions, la discipline a été incluse dans les pouvoirs de l'AU (CEPTI 2017a).

Jusqu'à 2016, un même règlement disciplinaire s'appliquait aux membres de la communauté étudiante et aux membres du personnel enseignant, et un seul comité de discipline, dont la composition était prévue dans les Statuts, était responsable de traiter l'ensemble des cas disciplinaires relatifs au personnel enseignant et aux étudiants et aux étudiantes (FAÉCUM 2017c). « Ce comité, créé en 1995, était composé de neuf personnes choisies parmi le personnel enseignant et la communauté étudiante et nommées par le comité exécutif de l'Université sur recommandation de l'AU (Université de Montréal 2013). » (FAÉCUM 2017c, 19) « L'administration de l'Université, qui agit à titre d'employeur auprès du corps professoral, n'avait donc pas de siège à ce comité. » (FAÉCUM 2015, 4) Quand une plainte disciplinaire était soumise au comité, une division composée de « trois membres responsables d'entendre toutes les parties et de rendre une décision » (FAÉCUM 2017c, 19) était formée par la personne chargée de la présidence du comité. Il y avait une étudiante ou un étudiant dans la division uniquement lorsque la plainte visait une personne étudiante (FAÉCUM 2015 ; FAÉCUM 2017c).

En 2011-2012, le comité de discipline de l'Université de Montréal a fait l'objet de vives critiques par le comité de prévention en matière de harcèlement et l'ombudsman de l'Université de Montréal, lesquelles ont mis en lumière plusieurs problèmes de nature procédurale et une iniquité de traitement entre les différentes catégories de personnel à l'Université (Bureau d'intervention en matière de harcèlement 2011 ; Bureau de l'Ombudsman de l'Université de Montréal 2012 ; FAÉCUM 2012, cités dans FAÉCUM 2017c).

Leurs conclusions stipulaient que la composition du comité de discipline pouvait engendrer de graves impressions de favoritisme à l'égard des membres du personnel enseignant. En effet, une étudiante ou un étudiant qui déposait une plainte contre une

personne enseignante était forcé de comparaître devant une division entièrement composée de membres du personnel enseignant, alors que la personne mise en cause était elle-même enseignante. (FAÉCUM 2015, 4)

En avril 2012, en réponse aux critiques à l'égard du comité de discipline, le CU a soumis aux membres de l'AU des propositions visant à modifier la nomination et la composition du comité de discipline. Ainsi, il était proposé « [d']accorder des sièges à des personnes provenant de l'administration de l'Université et nommées par le comité exécutif » (FAÉCUM 2017c, 20). Malgré la création d'un comité ad hoc ayant pour mandat d'étudier les propositions et de nombreux débats en AU, aucun consensus n'a été possible ; les membres de l'AU ont voté contre la mise en place des recommandations du rapport du comité ad hoc qui proposaient le statu quo et n'ont jamais statué officiellement sur la proposition du CU (FAÉCUM 2015 ; FAÉCUM 2017c).

En février 2013, le CU, considérant avoir consulté l'AU sur la question, a voté une résolution visant à modifier les Statuts de manière à changer la composition du comité de discipline comme le voulait la proposition initialement présentée à l'AU. Le CU a également adopté une résolution afin d'ajouter « la présence d'un étudiant ou d'une étudiante à la division du comité lorsque la plainte à l'égard d'une ou d'un membre du personnel enseignant provenait d'une personne faisant partie de la communauté étudiante (FAÉCUM 2015 ; Université de Montréal 2013) » (FAÉCUM 2017c, 20-21). Toutefois, « [l]e Syndicat général des professeurs et des professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) a contesté en cour la légalité des résolutions adoptées par le CU sur la base qu'elles contrevenaient à l'esprit de la Charte, qui prévoit que la discipline est une prérogative de l'AU. » (FAÉCUM 2015, 5) Le SGPUM a eu gain de cause (Jaccoud c. Roy 2015). L'AU ne statue pas sur des cas disciplinaires, mais est responsable d'en surveiller l'application. Selon le jugement rendu (Jaccoud c. Roy 2015), cette surveillance repose sur la nomination par l'AU des membres des comités de discipline. À la suite de ce jugement « [l]'Université a donc entamé une procédure d'appel, ce qui a provoqué le maintien des résolutions adoptées par le CU jusqu'à la fin des démarches légales ; en parallèle, des discussions avec les parties concernées ont été amorcées par le Secrétariat général et le vice-recteur aux affaires professorales » (FAÉCUM 2017c, 21). Ces discussions ont mené à la création de deux comités de discipline, l'un pour les cas étudiants et l'autre pour les membres du personnel enseignant.

Il est important de mentionner que l'entente relative au comité de discipline du personnel enseignant a été négociée en l'absence des associations étudiantes. Bien que la composition du comité de discipline pour les étudiants a été réfléchi de manière à être juste, équitable et représentative de la communauté universitaire (FAÉCUM 2017b) de sorte que soient incluses dans chacune des divisions une personne membre de l'administration, une personne représentante du personnel enseignant ainsi qu'un étudiant ou une étudiante (Université de Montréal 2017g), il en est tout autrement de la composition de la dernière mouture du comité de discipline pour les membres du personnel enseignant. En effet, en 2016, à la suite d'une entente avec le SGPUM et l'Université de Montréal, une représentante ou un représentant de

l'employeur doit maintenant s'adjoindre à chacune des divisions formées par le comité de discipline relatif au personnel enseignant, mais cette personne doit nommément être une professeure ou « un professeur de carrière exerçant des fonctions d'officier [ou d'officière] » (Université de Montréal 2017g, 10, art. 17.04). Or, les deux autres personnes qui composent la division sont des pairs de la personne mise en cause. Ainsi, ce sont encore des membres enseignants qui jugent des membres enseignants à l'Université de Montréal pour tous les cas disciplinaires, peu importe la nature des infractions. De plus, les étudiantes et les étudiants sont absents du comité, et ce, même lorsque la plainte a été déposée par un ou une membre de la communauté étudiante.

3.2. IMPACTS DÉLÉTÈRES DU PROCESSUS ACTUEL

Malgré les changements apportés au comité de discipline, le processus disciplinaire des membres du corps enseignant de l'Université est toujours remis en cause par la communauté étudiante. Bien que le comité de discipline relatif aux étudiants et aux étudiantes soit adéquat tant par sa composition que par son fonctionnement, celui relatif au personnel enseignant demeure problématique, et ce, malgré le fait qu'un représentant ou une représentante de l'employeur siège désormais à ce comité. En effet, plusieurs problèmes persistent, à commencer par le fait que les pairs demeurent majoritaires au comité. « Ainsi, à l'heure actuelle, si une étudiante désire — par exemple — déposer une plainte de harcèlement sexuel contre son directeur de recherche, elle devra témoigner devant un comité composé majoritairement de membres du corps professoral. » (FAÉCUM 2017b, 16) Cette situation est inacceptable considérant que le comité de discipline relatif au personnel enseignant a pour rôle de statuer sur toutes les plaintes formelles émises à l'endroit d'une personne appartenant à cette catégorie d'emploi, incluant les plaintes pour harcèlement et inconduite sexuelle. Par ailleurs, actuellement, « rien n'empêche une ou un membre de ce comité d'avoir des fonctions syndicales, ce qui engendre un conflit d'intérêts puisque les représentantes et les représentants syndicaux ont le devoir de défendre leurs membres. C'est d'ailleurs le cas actuellement avec une membre du comité qui est aussi déléguée syndicale » (FAÉCUM 2017c, 21). Il est essentiel que le processus de gestion des plaintes en place soit digne de confiance afin de favoriser la divulgation par les victimes et éviter de les contraindre à emprunter la voie judiciaire (FAÉCUM 2017b). « En effet, lorsque le processus de gestion des plaintes mis en place par les établissements universitaires laisse à désirer, les tribunaux sont la seule autre option possible pour dénoncer les gestes qui ont été commis. » (FAÉCUM 2017b, 15) Considérant le faible pourcentage des victimes qui portent plainte (BCI 2016, cité dans FAÉCUM 2017b), il est impératif, comme le mentionne le rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS), que « le processus de traitement de plainte soit impartial, équitable, juste, et qu'il soit perçu comme tel par la communauté universitaire » (BCI 2016, 76). Malheureusement, ce n'est actuellement pas le cas à l'Université de Montréal : le processus est sérieusement remis en question par la communauté étudiante puisqu'il est difficile de croire à une impartialité.

Au-delà de sa composition, le processus actuel et l'existence du comité de discipline pour les membres du personnel enseignant sont également contestés puisqu'ils créent des iniquités de traitement entre les différentes catégories de personnel composant la communauté universitaire. « Lorsqu'une plainte est déposée contre une personne du personnel non enseignant, l'Université fait enquête et impose une sanction. Cette double procédure amplifie le sentiment selon lequel les personnes du corps enseignant sont favorisées, étant les seules à être jugées exclusivement par leurs pairs. » (FAÉCUM 2015, 4) Le fait que la procédure ainsi que les sanctions soient différentes, parfois même pour une infraction de même nature, selon les catégories d'emploi engendre de graves impressions de favoritisme à l'égard des membres du personnel enseignant. Il va sans dire que la procédure de gestion des cas disciplinaires doit permettre un traitement équitable des différentes catégories de personnel. Les sanctions doivent être déterminées selon la nature de l'infraction commise et être les mêmes, peu importe la catégorie d'emploi de la personne en cause.

Finalement, il faut rappeler que « [l']Université de Montréal est la seule institution où un comité de discipline agit en première instance » (CEPTI 2017a). Le fait que les conventions collectives comportent des procédures de grief pour permettre à un ou une membre du personnel enseignant de contester une décision du comité de discipline et le fait que l'employeur ne puisse pas contester une décision du comité de discipline alors qu'il a des obligations en la matière, notamment en ce qui a trait au harcèlement, doit impérativement être considéré et corrigé (CEPTI 2017a). De plus, il apparaît problématique que l'instance qui est responsable de la discipline à l'Université de Montréal, l'AU, ne soit pas celle qui en est imputable au sens de la loi ; c'est plutôt le CU qui l'est.

« À la lumière de ces éléments, la FAÉCUM a donc pris position pour que l'Université de Montréal se saisisse de ses responsabilités en matière de discipline, notamment en matière de harcèlement et d'inconduites sexuelles. » (FAÉCUM 2017c, 20) Il en va également de même avec la responsabilité qu'a l'institution de faire en sorte que la « communauté universitaire [ait] (...) confiance en la démarche et [n'ait pas] (...) de doute[s] sur la neutralité des personnes qui interviendront dans le processus de plainte » (BCI 2016, 76 cité dans FAÉCUM 2017b, 17). Considérant tout l'historique qui entoure le dossier de la discipline à l'Université de Montréal, de même que tous les problèmes que le processus soulève, afin de permettre à l'Université de Montréal de rectifier la situation et de s'acquitter de ses responsabilités en la matière, la première étape à franchir est sans équivoque le retrait de la discipline de la Charte.

Recommandation 6

Que dans le projet de loi 234 visant à modifier la Charte de l'Université soit conservé le retrait de la discipline des pouvoirs de l'Assemblée universitaire afin de permettre à l'Université de Montréal de se doter d'un processus disciplinaire équitable, impartial et digne de confiance.

4. NOMINATION DU RECTEUR OU DE LA RECTRICE

Bien que le projet de loi 234 inclue plusieurs éléments qui visent à améliorer le fonctionnement et la gouvernance à l'Université de Montréal, le processus de nomination de la rectrice et du recteur devait également être revu pour octroyer plus de légitimité au processus. L'article 15 du projet de loi vise ainsi à modifier l'article de la Charte relatif à la nomination du recteur ou de la rectrice afin d'y inclure la participation de la communauté universitaire. Malgré que l'on puisse saluer l'ajout d'inclure la communauté universitaire dans le processus de nomination en plus de l'AU, il demeure que la rectrice ou le recteur est nommé par le CU. De plus, puisque la manière dont la communauté universitaire sera appelée à participer n'est pas précisée dans la Charte, il n'est pas impossible que, dans la pratique, cette participation soit grandement limitée. En effet, rien ne garantit que les membres de la communauté universitaire et l'AU pourront minimalement se prononcer sur la candidature qu'ils et qu'elles préfèrent. Par ailleurs, le fonctionnement actuel à l'Université Montréal implique un vote consultatif des membres de l'AU. Malheureusement, le résultat du scrutin n'est pas toujours respecté par le CU, ce qui génère un certain climat de méfiance au sein de la communauté et nuit à la collégialité.

Il serait souhaitable que la Charte de l'Université de Montréal, à l'instar de celle de l'Université Laval, prévoie la nomination de la rectrice ou du recteur par un collège électoral représentatif de toutes les composantes de la communauté universitaire et tenant compte du poids relatif de la communauté étudiante (Université Laval 2006 ; Université de Montréal 2017c). Ce processus de nomination s'appuie sur le principe fondamental qu'est la collégialité et confère au recteur ou à la rectrice une plus grande légitimité (FAÉCUM 2017c). « En effet, puisqu'un collège électoral se veut représentatif de toutes les composantes de la communauté universitaire, la rectrice ou le recteur est redevable envers l'ensemble de la communauté et pas uniquement envers le conseil l'ayant nommé. » (FAÉCUM 2017c, 15)

Un collège électoral impliquerait une course au rectorat qui favoriserait les échanges et les débats d'idées en permettant « aux candidats et aux candidates d'exposer leur vision pour l'institution et de prendre position de manière claire sur plusieurs enjeux d'intérêt pour les membres de la communauté universitaire » (FAÉCUM 2017c, 15). Au même titre qu'une campagne électorale, une course au rectorat mettrait « en évidence les enjeux qui sont prioritaires pour l'institution et sa communauté » (FAÉCUM 2017c, 15). Une rectrice ou un recteur devrait partager la même vision pour l'avenir de l'établissement que la communauté universitaire qui le compose. Afin « [d']assurer l'arrimage entre la stratégie institutionnelle et l'action, [il importe] qu'une proximité s'établisse rapidement entre la communauté universitaire et une rectrice ou un recteur, et qu'elle ou il incarne une vision partagée par celle-ci » (FAÉCUM 2017c, 15). Un collège électoral favorise cette vision et la confiance que peut avoir la communauté universitaire envers le recteur ou la rectrice et les décisions qui sont prises. « [Un collège électoral vis[e] à garantir que le choix du recteur [ou de la rectrice] reflète bien le consensus, le plus large possible, de la communauté universitaire »

(FAÉCUM 2006, cité dans FAÉCUM 2017c, 16). Il ne faut pas voir en ce mode de nomination uniquement un concours de popularité.

Il est évident que, pour récolter l'appui de la majorité, il faille être connu ou connue et susciter la sympathie du plus grand nombre. Toutefois, penser que la volonté des membres de la communauté de nommer une personne plutôt qu'une autre à la tête de l'institution, lorsqu'exprimée par un vote décisionnel, fait fi des compétences et des aptitudes d'une personne, c'est sous-estimer l'intelligence et le jugement de la communauté (FAÉCUM 2017c, 15).

Ainsi, « la constitution d'un collège électoral pour la nomination du recteur ou de la rectrice est garante des valeurs démocratiques défendues dans notre société » (FAÉCUM 2017c, 16). Il serait donc souhaitable que l'article 15 du projet de loi soit modifié afin que la nomination du recteur ou de la rectrice de l'Université de Montréal soit faite par un collège électoral représentatif de toutes les composantes de la communauté universitaire et tenant compte du poids relatif de la communauté étudiante.

Recommandation 7

Que le projet de loi 234 visant à modifier la Charte de l'Université de Montréal prévoie que la nomination du recteur ou de la rectrice de l'Université de Montréal soit faite par un collège électoral représentatif de toutes les composantes de la communauté universitaire et tenant compte du poids relatif de la communauté étudiante.

CONCLUSION

La FAÉCUM appuie le projet de loi 234 qui vise à modifier la Charte de l'Université de Montréal malgré qu'il aurait été souhaitable de rendre plus démocratique le processus de nomination du recteur ou de la rectrice par la présence d'un collège électoral. En effet, la Fédération considère que les modifications proposées sont soit favorables pour la communauté étudiante de même que pour la communauté universitaire en général, soit sans effet pour elles. Considérant que les dernières modifications à la Charte actuelle remontent à 1967, certains éléments doivent être revus afin prendre en considération la réalité et le contexte dans lequel évolue aujourd'hui l'Université de Montréal. Ce projet de loi a donc pour objectif d'actualiser la Charte et de l'arrimer au fonctionnement actuel de l'institution. Ainsi, le principe de collégialité est réaffirmé, et ce, de manière plus inclusive de l'ensemble de la communauté universitaire, laquelle a évolué au cours des cinquante dernières années. Il en va de même avec la mission de l'Université, qui est bonifiée afin de mieux tenir compte de la réalité. La composition des instances, soit le CU, l'AU et la COMET, est également revue afin entre autres de refléter le principe de collégialité plus inclusif, mais le ratio de représentativité de chacun des groupes est conservé. Finalement, comme la FAÉCUM l'a exposé dans ce mémoire, le retrait de la discipline des pouvoirs de l'AU est la première étape nécessaire pour permettre à l'Université de Montréal de se doter d'un processus disciplinaire équitable pour toutes les catégories de personnel et en lequel, idéalement, la communauté étudiante pourra avoir confiance. La question de la discipline est un dossier de longue date à l'Université de Montréal et, dans la foulée du projet de loi 151 visant à prévenir les violences à caractère sexuel, il devient impératif de revoir le processus actuel pour mettre fin au processus actuel. Ce processus permet à des personnes du personnel enseignant d'être jugées par des pairs avec des sanctions qui diffèrent de celles s'appliquant aux autres catégories de personnel pour des infractions comparables. La FAÉCUM appuie donc les démarches de l'Université de Montréal en ce sens et se réjouit de constater que le présent projet de loi vise notamment à permettre à l'Université de Montréal d'assumer adéquatement ses responsabilités en matière de discipline et de harcèlement.

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Que le projet de loi 234 conserve la modification qui vient préciser que l'ensemble des composantes de la communauté universitaire participe à l'administration de l'Université de Montréal.

Recommandation 2

Que le projet de loi 234 conserve les ajouts relatifs à l'affirmation du caractère francophone de l'Université de Montréal et son rôle dans la francophonie et dans le monde universitaire francophone.

Recommandation 3

Que le projet de loi 234 conserve les modifications visant à reconnaître formellement que la mission de l'Université, au-delà de l'enseignement et de la recherche, inclut également la création et les services à la communauté, et que ces éléments de mission soient d'égale importance et interdépendants.

Recommandation 4

Que le projet de loi 234 conserve les modifications visant l'ajout d'une ou d'un membre nommé par un conseil représentant les étudiants et les étudiantes de l'Université de Montréal au Conseil de l'Université.

Recommandation 5

Que le projet de loi 234 conserve les modifications visant à ce que les étudiantes et les étudiants soient nommés par un conseil représentant les étudiants et les étudiantes de l'Université de Montréal à la Commission des études.

Recommandation 6

Que dans le projet de loi 234 visant à modifier la Charte de l'Université soit conservé le retrait de la discipline des pouvoirs de l'Assemblée universitaire afin de permettre à l'Université de Montréal de se doter d'un processus disciplinaire équitable, impartial et digne de confiance.

Recommandation 7

Que le projet de loi 234 visant à modifier la Charte de l'Université de Montréal prévoit que la nomination du recteur ou de la rectrice de l'Université de Montréal soit faite par un collège électoral représentatif de toutes les composantes de la communauté universitaire et tenant compte du poids relatif de la communauté étudiante.

BIBLIOGRAPHIE

- Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH). 2011. *Rapport d'activités 2009-2010*. Montréal : Université de Montréal.
- Bureau de coopération interuniversitaire (BCI). 2016. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire — Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS)*. Montréal : BCI.
- Bureau de l'Ombudsman de l'Université de Montréal. 2012. *Ombudsman — Rapport annuel 2009-2010/2011-2012*.
http://www.ombuds.umontreal.ca/documents/OMBUDSMAN_RAPPORT_ANNUEL_2009-2011.pdf
- Comité d'étude du projet de transformation institutionnelle (CEPTI). 2017a. *Complément au troisième rapport du Comité d'étude du projet de transformation institutionnelle (Comité ad hoc de l'Assemblée universitaire)*. Déposé à la 587^e séance de l'Assemblée universitaire. Montréal : Université de Montréal.
- Comité d'étude du projet de transformation institutionnelle (CEPTI). 2017b. *Troisième rapport du Comité d'étude du projet de transformation institutionnelle (Comité ad hoc de l'Assemblée universitaire)*. Déposé à la 584^e séance de l'Assemblée universitaire. Montréal : Université de Montréal.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017a. *Cahier de positions*. Montréal : FAÉCUM. <http://www.faecum.qc.ca/ressources/avis-memoires-recherches-et-positions-1/cahier-de-positions-avril-2017>
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017b. *Journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec — Réponse de la FAÉCUM au document de consultation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*. Montréal : FAÉCUM
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017c. *La gouvernance à l'Université de Montréal — Mémoire présenté au groupe de travail en vue de la refonte des statuts*. Montréal : FAÉCUM. <http://www.faecum.qc.ca/ressources/avis-memoires-recherches-et-positions-1/avis-sur-la-gouvernance-a-l-universite-de-montreal>
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017d. « Présentation Power Point. La Charte — Précisions sur le projet de Loi modifiant la Charte de l'Université de Montréal ». Montréal : FAÉCUM.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017e. « Présentation Power Point. La gouvernance à l'UdeM ». Montréal : FAÉCUM.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *La discipline à l'Université de Montréal — Modifications et problématique*. Montréal : FAÉCUM
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2012. *La représentativité au sein des instances de l'Université de Montréal — Mémoire présenté au Comité de nomination de l'Assemblée universitaire*. Montréal : FAÉCUM.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2006. *Avis sur le processus de sélection du recteur de l'Université de Montréal : État de la situation et propositions*. Montréal : FAÉCUM.

Girardet, Thibault. 2017. « Montréal 1^{ère} ville étudiante au monde ». *L'express*, 20 février.
https://www.lexpress.fr/emploi/gestion-carriere/montreal-1ere-ville-etudiante-au-monde_1880877.html

Jaccoud c. Roy. 2015. QCCS 1622. <http://t.soquij.ca/e7R2D>

Québec. 2017. *Loi modifiant la Charte de l'Université de Montréal*, Projet de loi 234, 1^{re} session, 41^e législature.

Union étudiante du Québec (UEQ). 2017. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur — Mémoire de l'Union étudiante du Québec déposé à la Commission de la culture et de l'éducation dans le cadre des auditions sur le projet de loi 151*. Montréal : UEQ.

Université de Montréal. 2017a « Documents officiels — Charte de l'Université ». <http://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/charte>

Université de Montréal. 2017b. « Documents officiels — Vade-mecum — Assemblée universitaire » <http://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/vade-mecum/assemblee-universitaire/statut-mandat-composition/>

Université de Montréal. 2017c. « Documents officiels — Vade-mecum – Commission des études » <http://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/vade-mecum/commission-des-etudes/statut-mandat-composition/>

Université de Montréal. 2017d. « Documents officiels — Vade-mecum — Conseil de l'Université » <http://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/vade-mecum/conseil-de-luniversite/statut-mandat-composition/>

Université de Montréal. 2017e. « Gouvernance ». <http://www.umontreal.ca/gouvernance/>

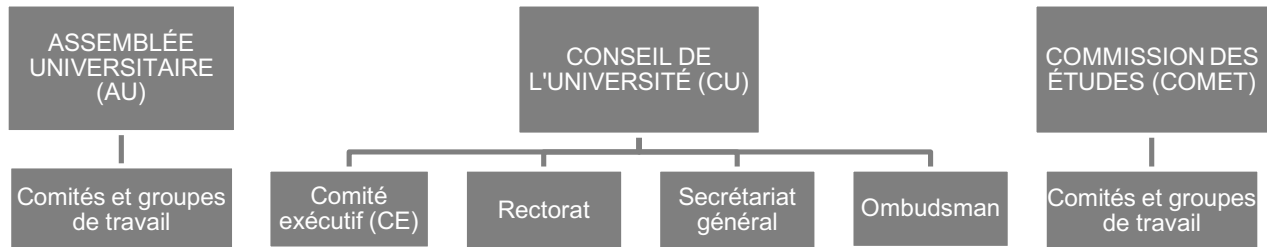
Université de Montréal. 2017f. *Projet de loi modifiant la Charte de l'Université de Montréal*. Modifications adoptées par le Conseil de l'Université le 19 juin et version déposée le 7 août à l'Assemblée nationale.

Université de Montréal. 2017g. *Statuts de l'Université de Montréal*. http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Documents_officiels/statuts.pdf

Université de Montréal. 1967. *Charte de l'Université de Montréal*. L.Q. 1967, c. 129. http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Documents_officiels/charte.pdf

Université Laval. 2006. *Charte de l'Université Laval*. L.Q. 1991, c. 100. https://www.ulaval.ca/fileadmin/Secretaire_general/Charte_statuts/Charte.pdf

ANNEXE 1 – STRUCTURE DE GOUVERNANCE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



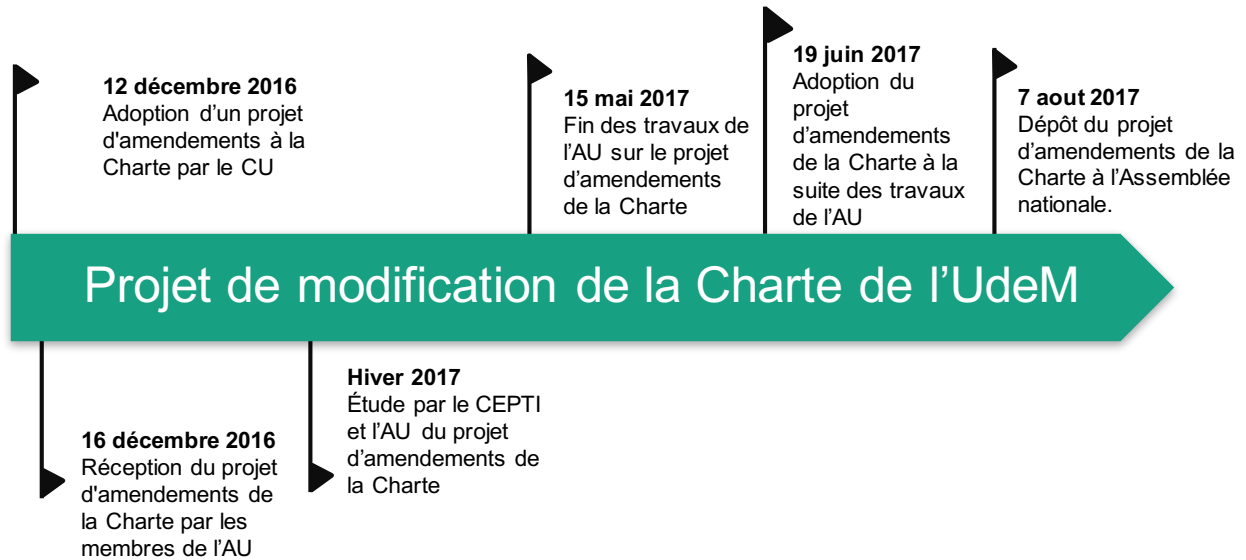
L'Assemblée universitaire a une fonction d'orientation et de recommandation générale quant au développement de l'Université et elle adresse au Conseil de l'Université toute recommandation à cet effet. C'est aussi cette instance qui est responsable de faire les règlements relatifs au statut du corps professoral.

Le Conseil de l'Université, qui est en fait le conseil d'administration de l'Université, a pour rôle d'administrer l'institution. Il exerce donc tous les pouvoirs de l'Université nécessaires à son administration et à son développement, sauf ceux qui sont attribués aux autres corps universitaires.

La Commission des études assure la coordination de l'enseignement. Elle fait et approuve les règlements relatifs aux études et à l'organisation pédagogique.

Source : FAÉCUM 2017c, annexe 1

ANNEXE 2 — PROCESSUS DE MODIFICATION DE LA CHARTE



Source : FAÉCUM 2017e