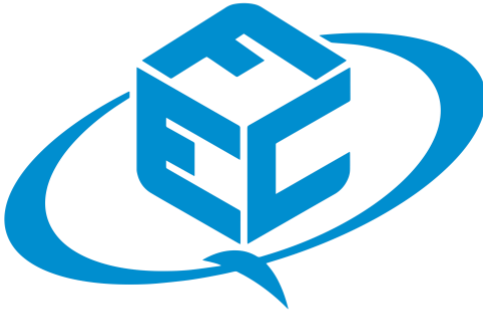


CET - 002M

C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique
et la violence sexuelle au travail



**Fédération étudiante
collégiale du Québec**
Unis par la force d'une voix

AVIS SUR LE PROJET DE LOI N°42 – LOI VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Commission des affaires collégiales

124^e Congrès ordinaire
19, 20 et 21 janvier 2024
L'Assomption

Fédération étudiante collégiale du Québec

824, avenue Sainte-Croix

Saint-Laurent (Québec), H4L 3Y4

Téléphone : 514 396-3320

Télécopieur : 514 396-3329

Site Internet : www.fecq.org

Courriel : info@fecq.org

Recherche, analyse et rédaction :

Laurence Mallette-Léonard, présidence

Révision et correction :

Étienne Langlois, vice-présidence

Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)

La Fédération étudiante collégiale du Québec est une organisation qui représente plus de 80 000 membres, répartis dans 28 cégeps à travers le territoire québécois. Fondée en 1990, la FECQ étudie, promeut, protège, développe et défend les intérêts, les droits et les conditions de vie de la population étudiante collégiale. La qualité de l'enseignement dans les cégeps, l'accessibilité géographique et financière aux études et la place des jeunes dans la société québécoise sont les orientations qui guident l'ensemble du travail de la Fédération depuis plus de 30 ans. Pour la FECQ, tou.te.s devraient avoir accès à un système d'éducation accessible et de qualité.

La voix de la population étudiante québécoise au niveau national

La FECQ, à travers ses actions, souhaite porter sur la scène publique les préoccupations de la jeunesse québécoise. Dans ses activités militantes et politiques, la Fédération est fière de livrer l'opinion de la population étudiante collégiale partout à travers la province. Présente aux tables sectorielles et nationales du ministère de l'Enseignement supérieur (MES), elle est la mieux placée pour créer de multiples partenariats, bénéfiques autant pour la communauté étudiante que pour les différentes instances du ministère ou du gouvernement.

La FECQ entretient des relations avec les partis politiques provinciaux et fédéraux, tout en demeurant non partisane. Elle se fait un devoir de rapprocher la sphère politique de l'effectif étudiant, par un travail de vulgarisation constant de l'actualité politique à la communauté étudiante. Désormais un acteur incontournable en éducation, la Fédération se fait également un plaisir de travailler avec les organisations syndicales, les organismes communautaires et les autres acteurs de l'enseignement supérieur. Proactive, elle intervient dans l'espace public de façon constructive, toujours dans l'optique d'améliorer le réseau collégial dans lequel ses membres évoluent.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
LES CLAUSES D'AMNISTIE EN MATIÈRE DE VIOLENCE	4
POUR UNE VÉRITABLE GRADATION DES SANCTIONS	4
ARTICLE 20	5
L'IMPORTANCE DE NE PAS DÉPLACER UN PROBLÈME	6
L'ENJEU DE LA CONFIDENTIALITÉ	6
UNE QUESTION DE CULTURE INSTITUTIONNELLE?	7
POUR UN MILIEU D'ENSEIGNEMENT SÉCURITAIRE	8
LORSQUE LES PERSONNES ÉTUDIANTES ONT LE RÔLE D'EMPLOYÉ.E.S	8
LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES	8
ARTICLE 8	9
LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES PERSONNES STAGIAIRES	9
ARTICLE 29	9
ARTICLE 30	10
ARTICLE 31	10
CONCLUSION	11
SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS	12
BIBLIOGRAPHIE	13

INTRODUCTION

Chicoutimi, Sherbrooke, Drummondville, Édouard-Montpetit, Montmorency... autant de noms de cégeps ébranlés dans la sphère médiatique suite à des scandales liés à des cas de violences à caractère sexuel perpétrés par des membres du personnel au cours des cinq dernières années. Malgré l'adoption il y a plus de six ans de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, il serait erroné de croire que le réseau collégial québécois est exempt de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel perpétrées par le personnel.

Selon le *Rapport de recherche de l'enquête PIÈCES : violences sexuelles en milieu collégial au Québec* (2020), plus d'un acte répréhensible sur sept à l'égard de personnes étudiantes de niveau collégial est commis par un adulte en position d'autorité. Pour remédier à cette situation, la FECQ et plusieurs associations étudiantes réclament depuis de nombreuses années la suppression des clauses d'amnistie en matière de violences sexuelles, psychologiques et physiques.

La Fédération se réjouit donc de soutenir, par la présente, le projet de loi n°42 – *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, et ce, en particulier en ce qui concerne son article 20. Cependant, à travers cet avis, la FECQ souhaite continuer à sensibiliser le gouvernement et les oppositions aux risques de la rigidité institutionnelle, de la froideur et de la culture du silence qui sévissent dans le réseau collégial québécois, et appelle à des changements supplémentaires pour protéger la communauté évoluant au sein de nos établissements.

LES CLAUSES D'AMNISTIE EN MATIÈRE DE VIOLENCE

« S'il y a une première plainte contre la personne et qu'à l'intérieur de l'année il y a une deuxième plainte, on est dans le mode de gradation. Quand ça fait plus d'un an qu'il n'y a aucune plainte contre la personne enseignante, effectivement, on recommence à la case départ. »

- **Martin Lambert, directeur général du Cégep de Sherbrooke**

Le terme « amnistie », d'origine grecque et fréquemment employé dans le domaine juridique, occupe une place prépondérante dans les efforts déployés par la FECQ dans les dernières années pour protéger ses membres en matière de violences à caractère sexuel. Quelles fautes devraient être pardonnées et au bout de combien de temps peut-on en envisager l'oubli?

À l'intérieur d'une convention collective, les clauses d'amnistie jouent un rôle crucial en tant que protection pour tout membre du personnel syndiqué, offrant une défense contre d'éventuelles sanctions disciplinaires de la part de l'employeur. Elles autorisent ainsi la suppression du dossier disciplinaire d'une personne auprès de son employeur après un laps de temps défini, à condition qu'aucune récidive n'ait eu lieu. Cette mesure garantit que l'employeur ne puisse pas ramener sur la table d'anciens incidents disciplinaires des années plus tard pour congédier ou sanctionner une personne employée. De plus, ces clauses permettent de mieux refléter les apprentissages effectués par une personne suite à une première sanction au cours d'une période prolongée.

Ainsi, bien que la FECQ reconnaisse le droit à l'erreur et à la réhabilitation, il serait erroné d'affirmer que toutes les fautes ont la même gravité ou qu'elles peuvent toutes être excusées. C'est dans cette optique que dans le cadre de l'élaboration de son bilan d'application de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* en mars 2021, la FECQ a officiellement pris position en faveur du retrait des clauses d'amnistie concernant les mesures disciplinaires liées aux violences à caractère sexuel puisqu'une violence à caractère sexuel peut s'avérer traumatique pour une personne étudiante contrairement à un simple retard en classe.

Rappel de position :

Que les clauses d'amnistie pour les mesures disciplinaires en lien avec les violences à caractère sexuel soient retirées.

Bien que la FECQ ait de manière historique une position couvrant uniquement les clauses d'amnistie en contexte de violence à caractère sexuel, la FECQ salue l'initiative du gouvernement d'étendre le projet de loi n°42 à toutes les formes de violence, incluant le harcèlement psychologique.

Recommandation :

1. *Que les clauses d'amnistie pour les mesures disciplinaires en lien avec les violences physiques et le harcèlement psychologique soient retirées.*

Pour une véritable gradation des sanctions

Au Cégep de Sherbrooke, comme dans plusieurs autres établissements collégiaux québécois, la période sans sanction nécessaire pour obtenir une amnistie est présentement de 12 mois. Ainsi, une même personne employée pourrait sévir à plusieurs reprises sur une même personne étudiante au cours de son parcours scolaire sans avoir aucune gradation des sanctions.

Pourtant, une gradation des sanctions est souvent nécessaire avant d'évincer une fois pour toutes une personne employée du milieu de l'enseignement supérieur. « À moins d'un fait reproché d'une extrême gravité, c'est rare qu'une personne employée va être congédiée du jour au lendemain à la suite d'une première plainte » note Martin Lambert, directeur général du Cégep de Sherbrooke (Pion, 2023). Considérant que 94,8% des victimes étudiantes de violences à caractère sexuel en milieu collégial n'ont jamais dénoncé la situation à une instance ou à une ressource de leur cégep selon les résultats de l'Enquête PIECES (2020), un membre du personnel peut faire énormément de ravages avant qu'un licenciement ne se produise.

Article 20

Selon la Fédération, l'article 20 vient préciser un flou juridique qui existe depuis l'entrée en application de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. En effet, le paragraphe 15 de l'alinéa de l'article 3 de la Loi prévoit que les politiques institutionnelles en enseignement supérieur doivent prévoir « des sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif ». Lorsqu'une clause d'amnistie en vigueur empêche un établissement de conserver les plaintes antérieures à une période de 12 mois ou de 24 mois, il devient impossible d'évaluer le caractère répétitif des manquements si bien qu'une longue bataille devant les tribunaux quant à la légalité des clauses amnisties en contexte d'enseignement supérieur aurait pu être entamée par une personne étudiante se sentant lésée (Juripop, 2021).

Ainsi, l'article 20 vient ajouter au *Code du travail* un chapitre exprimant que « une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence ». La FECQ interprète cet ajout comme faisant en sorte qu'une convention collective ne pourrait plus interdire à un employeur comme un établissement d'enseignement collégial de prendre en compte des sanctions antérieures à la période de 12 ou de 24 mois dans l'imposition de nouvelles sanctions.

Bien que la FECQ salue la volonté d'ajouter un tel chapitre, la FECQ se questionne sur l'utilisation de la double négation ou, plus précisément, des mots « ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur ». La Fédération estime qu'il serait préférable d'écrire dans la Loi que l'employeur doit tenir en compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence lorsqu'une nouvelle sanction est être imposée. De plus, la FECQ se demande également si des balises seront émises afin qu'un établissement d'enseignement supérieur ou, tout autre employeur, conserve les dossiers disciplinaires des personnes employées lorsqu'il est question de violence.

C'est dans ce contexte que la FECQ soumet la formulation suivante venant substituer l'article 20 présentement inscrit au projet de loi n°42.

« L'employeur ne peut effacer du dossier disciplinaire d'une personne employée une sanction imposée suite à une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) et doit imposer une sanction conséquente en cas de récidive. Toute disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret est nulle et sans effet. »

Recommandation :

2. *Que l'article 20 du projet de loi n°42 soit amendé de manière à imposer à l'employeur la responsabilité de conserver les dossiers disciplinaires des personnes employées en matière de violence et d'imposer des sanctions conséquentes en cas de récidive.*

Il est aussi important de souligner qu'une majorité de personnes employées au sein des établissements d'enseignement supérieur connaissent l'existence de ces clauses en raison de la médiatisation de nombreux cas au fil des dernières années si bien qu'il est devenu malheureusement possible pour une personne mal intentionnée d'orchestrer un certain « calendrier » d'agressions pour éviter la gradation des sanctions à l'heure actuelle.

L'importance de ne pas déplacer un problème

Dans sa forme actuelle, la Loi prévoit permettre à l'employeur d'effectuer une gradation des sanctions par l'abolition des clauses d'amnistie en matière de violence. Qu'en est-il toutefois de personnes employées qui changent d'employeur suite à une plainte ou à une sanction?

La FECQ est sensible au fait qu'il devient rapidement complexe pour le gouvernement provincial de garantir une transmission des dossiers disciplinaires d'un employeur à un autre, surtout dans le secteur privé. Toutefois, pour ce qui est du secteur public, la Fédération estime que le gouvernement provincial se doit d'intervenir afin que des histoires d'horreur ne se répètent plus.

En décembre 2017, une semaine avant la fin de session, un professeur du Cégep du Vieux Montréal, ayant déjà été sanctionné en 2010 pour des attouchements sexuels a pris une retraite anticipée suite au dépôt de plusieurs nouvelles plaintes par des membres de la communauté étudiante, pour ainsi éviter de nouvelles sanctions. Cela ne l'a toutefois pas empêché de continuer à enseigner à l'UQAM. Dans la même veine, suite au scandale ayant frappé le Centre québécois de formation aéronautique associé au Cégep de Chicoutimi en novembre dernier, il est possible de se demander s'il est possible d'assurer qu'aucune personne enseignante problématique du premier établissement ne viendrait enseigner aux personnes étudiantes fréquentant, par exemple, l'École nationale d'aérotechnique à Saint-Hubert. Comment expliquer le cas de Danny Vincent, un entraîneur de basketball, qui a pu travailler dans deux écoles secondaires et deux cégeps, tout en harcelant psychologiquement et sexuellement de nombreux jeunes, bien que des plaintes au Réseau du Sport Étudiant du Québec (RSEQ) et à la police aient été déposées? Suite à cet autre scandale sorti dans les médias, force est de constater que les dossiers disciplinaires n'ont pas pu être transférés : M. Vincent a retrouvé un emploi comme préposé aux bénéficiaires auprès de personnes vulnérables au sein d'un établissement public en Mauricie (Houle, 2022).

L'enjeu de la confidentialité

De toute évidence, les plaintes en matière de harcèlement psychologique ou de violence doivent être traitées avec un certain degré de confidentialité afin d'éviter de nuire à la réputation d'une personne victime ou d'une personne accusée à tort. Par contre, en vertu de l'article 4 de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* :

« L'établissement d'enseignement peut communiquer à une personne les renseignements nécessaires en vue d'assurer sa sécurité.

À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant. »

Pourtant, cet article semble rarement respecté alors que plusieurs personnes étudiantes ont témoigné à l'exécutif national de la Fédération être incapables de savoir si leurs plaintes ont mené à des sanctions, et ce dans des délais raisonnables. Au Cégep de Sherbrooke, le directeur général « note que les étudiants ne savent pas nécessairement si des mesures sont prises en raison de la confidentialité » (Pion, 2023).

En effet, selon le rapport final du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023), la quasi-totalité des plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel se règle par une entente entre les parties assortie d'une clause de non-divulgence assurant le caractère confidentiel de l'entente. En plus de souvent forcer la victime à se taire, « sur le plan collectif, le fait que le contenu des ententes conclues ne puisse être divulgué empêche d'autres personnes victimes de semblables violences d'apprécier le dédommagement auquel elles pourraient avoir droit dans la foulée d'une telle entente » (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023). Finalement, selon le rapport de ces mêmes expertes, « les clauses de non-divulgations sont susceptibles de compromettre la prévention des risques en matière de violence à caractère sexuel » alors que les milieux de travail actuel et futur demeurent des endroits à risque pour d'autres victimes potentielles.

Depuis deux ans, il est possible de constater que différents gouvernements provinciaux sont intervenus afin de limiter d'utilisation des clauses de non-divulgence. Alors que l'Île-du-Prince-Édouard encadre l'utilisation de telles clauses depuis mai 2022, un projet de loi similaire a été déposé à la législature de la Nouvelle-Écosse en avril 2022. Plus spécifiquement, au niveau de l'enseignement supérieur, un projet de loi ontarien sur les établissements d'enseignement postsecondaires a été déposé de façon à interdire le recours aux clauses de non-divulgence dans les ententes conclues avec une personne employée ayant été reconnu responsable d'abus de nature sexuelle envers une personne étudiante ou employée (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023). Grâce à une modification législative encadrant les clauses de non-divulgence, la Fédération souhaite rendre moins risqué sur le plan légal pour un établissement d'enseignement supérieur de transmettre certaines parties d'un dossier disciplinaire à un autre établissement d'enseignement souhaitant embaucher une personne ayant un historique de violence ou de harcèlement.

Recommandation :

3. *Que le gouvernement du Québec reconnaisse le caractère vulnérable de la population étudiante quant aux violences à caractère sexuel et au harcèlement psychologique en raison du lien d'autorité qui l'unit avec le personnel employé d'un établissement d'enseignement supérieur.*
4. *Qu'un amendement au projet de loi n°42 soit effectué de manière à encadrer les clauses de non-divulgence dans les ententes conclues avec une personne employée responsable d'abus physiques, psychologiques ou sexuels envers une personne vulnérable.*

UNE QUESTION DE CULTURE INSTITUTIONNELLE?

« Je ne veux pas dire de porter plainte, parce que ça ne donne rien. »
- **Anne-Sophie Simoneau, étudiante au Cégep de Drummondville**

Alors que près d'une personne sur dix témoin ou victime de violence à caractère sexuel en milieu collégial refuse de dénoncer une situation en raison de crainte de représailles (PIECES, 2020), certaines questions se doivent d'être posées sur le climat qui règne au sein des établissements collégiaux de la province.

Au Cégep de Drummondville, de nombreuses personnes étudiantes ont reproché à l'administration de « se mettre la tête dans le sable » depuis plusieurs années quant à des personnes employées ayant commis des gestes répréhensibles. Lorsqu'est venu le temps de mettre en place le guichet unique responsable du traitement des plaintes, une personne étudiante ayant tenté de dénoncer une situation de harcèlement à trois reprises a été claire: une ressource externe spécialisée comme le CALACS La Passerelle devait être mandatée de recevoir et de traiter les plaintes plutôt que le psychoéducateur déjà employé du Cégep de Drummondville. La demande n'a pas été retenue par l'administration, amenuisant la confiance de la population étudiante envers le système en place (Demers, juillet 2020).

Bien que depuis 2017, tous les établissements d'enseignement supérieur disposent d'une politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, force est de constater que la mise en application des grands principes de ces dernières n'est pas toujours évidente. En raison de la piètre gestion des plaintes, certaines associations étudiantes, dont celle du Cégep de Sherbrooke, craignent qu'un découragement à dénoncer diverses situations problématiques prenne place, alors que la dénonciation est cruciale afin de maintenir des établissements sécuritaires.

Pour un milieu d'enseignement sécuritaire

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, le contexte le plus fréquemment associé aux situations de violence à caractère sexuel pour les personnes étudiantes est dans le cadre des activités d'études ou d'enseignement surpassant largement le contexte d'activités sociales (PIECES, 2020). En fait, une personne sur dix affirme ne pas se sentir en sécurité dans au moins quatre lieux au sein de son établissement d'enseignement collégial. Un cinquième des personnes répondantes à l'Enquête PIECES affirme ne pas se sentir en sécurité dans le stationnement de son cégep tandis que 3% de la communauté étudiante affirme se sentir en danger au sein de leurs classes ou de leurs laboratoires.

Il est important de ne pas oublier que les violences à caractère sexuel et les craintes relatives à celles-ci ont un impact immense sur la réussite et la persévérance d'une personne aux études. Selon les résultats de l'Enquête PIECES (2020), ce sont plus de 15% des personnes victimes d'inconduite qui ont éprouvé des difficultés à poursuivre leurs activités au cégep alors que 8,5% des victimes ont tout simplement songé à changer de parcours scolaire, sportif ou professionnel.

Ainsi, la FECQ souhaite par la présente réitérer l'importance de faire le suivi quant à la complétion des formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel de la part du personnel employé.

LORSQUE LES PERSONNES ÉTUDIANTES ONT LE RÔLE D'EMPLOYÉ.E.S

Outre l'article 20 traitant des clauses d'amnistie, le projet de loi n°42 vient également affecter la personne étudiante travaillant à temps partiel ou réalisant un stage en milieu de travail. Puisque la hausse du coût de la vie force de plus en plus les personnes étudiantes à occuper un travail à temps partiel ou à temps plein durant leurs études et/ou réaliser un stage rémunéré ou non, la FECQ trouve pertinent de se positionner sur les articles 8, 29, 30 et 31 du projet de loi n°42.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Avant l'intervention du projet de loi n°42, toute personne âgée de moins de 18 ans voyait son indemnité de remplacement de revenu à 50\$ par semaine, montant qui est fort peu représentatif

du revenu effectué par la majorité des personnes mineures sur le marché du travail alors que le salaire minimum est présentement de 15,25\$ de l'heure.

Article 8

Bien que le projet de loi n°42 vienne augmenter substantiellement l'indemnité de remplacement de revenu d'une personne stagiaire ou d'une personne étudiante travaillant à temps plein âgé de moins de 18 ans victime de violence, une sous-indemnisation demeure a constaté Rachel Cox, professeure à l'UQAM et membre du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail. En effet, pour les autres travailleuses et travailleurs, l'indemnité minimale est calculée en multipliant 40 par le taux général du salaire minimum (art. 6 et 65 LATMP) tandis que l'article 8 du projet de loi n°42 prévoit maintenant pour les personnes âgées de moins de 18 ans une indemnisation « calculée, par semaine, en multipliant 17 par le taux général du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) ». Pourtant, une personne suivant le rythme scolaire normal va avoir moins de 18 ans à son arrivée au collégial. En raison de la hausse importante du coût de la vie, plusieurs personnes étudiantes au collégial travaillent plus de 17h par semaine et une indemnisation de remplacement de revenu calculée en multipliant 17 par le taux général du salaire minimum en vigueur devient rapidement insuffisant pour payer les frais en lien avec la scolarité collégiale, le loyer, de la nourriture ainsi que des frais de transport.

Bien qu'il demeure possible pour une personne étudiante mineure de se référer au second alinéa de l'article 80 de la LATMP, les revenus de l'année précédant l'entrée au collégial sont souvent nettement inférieurs puisque, justement, l'élève ne peut travailler plus de 17 heures par semaine en dehors des vacances scolaires.

Puisque, dans tous les cas, une personne victime de violence ou harcèlement est invalide à temps plein et non seulement les heures qu'elle allait travailler, la FECQ estime qu'une indemnisation encore plus élevée serait de mise.

Recommandation :

5. *Que l'article 8 du projet de loi n°42 soit amendé de façon à ce que l'indemnisation de remplacement de revenu soit calculée, par semaine, en multipliant 40 par le taux général du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) pour les personnes étudiantes d'âge mineur.*

Loi visant à assurer la protection des personnes stagiaires

Bien que les articles 29, 30 et 31 viennent modifier la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* principalement à des fins de concordance, la FECQ tenait tout de même à les analyser dans le cadre de cet avis.

Article 29

L'article 29 du projet de loi n°42 vient modifier le contenu de l'article 19 de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* de façon à spécifier le devoir de l'employeur de prendre « les moyens raisonnables » afin d'assurer un milieu de stage exempt d'harcèlement psychologique « provenant de toute personne ». La FECQ se réjouit de l'ajout des mots « provenant de toute personne » puisqu'il donne à l'employeur la responsabilité de surveiller l'ensemble des personnes formant la communauté de travail de la personne étudiante stagiaire qui fait partie des personnes les plus vulnérables sur un milieu de travail.

Article 30

L'article 30 vient, quant à lui, modifier l'article 20 de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* de façon à interdire les représailles envers une personne salariée ayant effectué un signalement concernant un cas de harcèlement psychologique. La FECQ tient à confirmer la pertinence de cet article puisque, comme mentionné précédemment, la crainte de représailles joue un rôle important lorsqu'une personne étudiante décide si elle rapporte une situation ou non.

Article 31

Enfin, l'article 31 du projet de loi n°42 vient permettre à une personne médiatrice de mettre fin à un processus de médiation si elle juge que son intervention n'est pas « utile ou indiquée ». Bien que la FECQ estime qu'il soit effectivement préférable de ne pas continuer des démarches de médiations si elles n'ont de répercussions positives, la FECQ souhaite tout de même spécifier l'importance de ne pas abandonner les deux parties suite à l'échec d'une médiation. Une personne étudiante stagiaire voyant l'échec de la médiation pourrait rapidement être découragée et pourrait envisager abandonner sa plainte plutôt que de vouloir emprunter la voie des tribunaux.

CONCLUSION

En conclusion, la Fédération tient à souligner l'importance du projet de loi n°42 dans la lutte contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, en particulier au sein des établissements d'enseignement supérieur. Bien que la FECQ se réjouit des retombées positives potentielles du projet de loi et salue les efforts du gouvernement pour renforcer la protection des étudiants et du personnel, certaines préoccupations et recommandations demeurent.

La question des clauses d'amnistie en matière de violence a été centrale dans le plaidoyer de la FECQ au cours des dernières années. La Fédération insiste sur le besoin d'une réelle gradation des sanctions au sein des milieux de l'éducation et de l'enseignement supérieur. La FECQ recommande l'amendement de l'article 20 pour renforcer la responsabilité des employeurs dans la conservation des dossiers disciplinaires et l'imposition de sanctions conséquentes en cas de récidive.

La question de la confidentialité des plaintes et des ententes avec des clauses de non-divulgaration doit également être abordée. La FECQ appelle à un encadrement plus strict de ces clauses, soulignant leur impact négatif sur les personnes victimes, mais aussi, plus globalement, sur la prévention des risques. Le Québec se doit de prendre exemple sur d'autres provinces canadiennes et effectuer des modifications législatives visant à limiter l'utilisation des clauses de non-divulgaration dans le secteur de l'enseignement supérieur.

La FECQ souligne l'importance de maintenir un suivi rigoureux des formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel pour le personnel employé, et elle appelle à une vigilance accrue quant aux mécanismes de traitement des plaintes au sein des établissements collégiaux.

En ce qui concerne les personnes étudiantes travaillant à temps partiel ou réalisant un stage, la FECQ insiste sur la nécessité d'ajuster les indemnités de remplacement de revenu, notamment en élargissant le calcul à 40 heures par semaine pour les personnes étudiantes mineures.

En somme, la FECQ encourage le gouvernement à prendre en considération ces recommandations afin de renforcer davantage la protection des étudiants et du personnel de façon à favoriser un environnement d'enseignement supérieur sûr, transparent et propice à la réussite de l'ensemble de la population étudiante.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Recommandations :

1. *Que les clauses d'amnistie pour les mesures disciplinaires en lien avec les violences physiques et le harcèlement psychologique soient retirées.*
2. *Que l'article 20 du projet de loi n°42 soit amendé de manière à imposer à l'employeur la responsabilité de conserver les dossiers disciplinaires des personnes employées en matière de violence et d'imposer des sanctions conséquentes en cas de récidive.*
3. *Que le gouvernement du Québec reconnaisse le caractère vulnérable de la population étudiante quant aux violences à caractère sexuel et au harcèlement psychologique en raison du lien d'autorité qui l'unit avec le personnel employé d'un établissement d'enseignement supérieur.*
4. *Qu'un amendement au projet de loi n°42 soit effectué de manière à encadrer les clauses de non-divulgence dans les ententes conclues avec une personne employée responsable d'abus physiques, psychologiques ou sexuels envers une personne vulnérable.*
5. *Que l'article 8 du projet de loi n°42 soit amendé de façon à ce que l'indemnisation de remplacement de revenu soit calculée, par semaine, en multipliant 40 par le taux général du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) pour les personnes étudiantes d'âge mineur.*

Rappel de position :

Que les clauses d'amnistie pour les mesures disciplinaires en lien avec les violences à caractère sexuel soient retirées.

BIBLIOGRAPHIE

- Assemblée nationale du Québec. *Projet de loi no 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. 2023. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-42-43-1.html>
- Bergeron, M., Gagnon, A., Blackburn, M.-È., M-Lavoie, D., Paré, C., Roy, S., Szabo, A., et Bourget, C. (2020). *Rapport de recherche de l'enquête PIECES : Violences sexuelles en milieu collégial au Québec*. Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Université du Québec à Montréal, Montréal, Québec. https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/PIECES_Rapport-complet_Bergeron-octobre-2020.pdf
- Cox, R., Gesualdi-Fecteau, D., Laflamme, A.-M. (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*. Montréal/Québec. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf
- Demers, M. (2020). « Dénonciations : le Cégep de Drummondville pointé du doigt ». *L'Express*, 23 juillet. <https://www.journalexpress.ca/2020/07/23/denonciations-le-cegep-de-drummondville-pointe-du-doigt/>
- Gerbet, T. (2018) « Harcèlement sexuel et omerta : le cas d'un professeur crée un malaise ». Radio-Canada, 23 mars. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1090346/harcelement-sexuel-professeur-loi-silence-cegep-vieux-montreal-uqam>
- Houle, S. (2023). « Affaire Danny Vincent : les langues se délient ». *Le Nouvelliste*, 9 mars. <https://www.lenouvelliste.ca/2022/11/21/affaire-danny-vincent-les-langues-se-delient-70b4ea34804dfbcfafad2dbbc359cdd7/>
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001
- Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1
- Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, LQ 2022, c 2,
- Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, RLRQ, c. P-22.1
- Pion, I. (2023). « Cégep de Sherbrooke : une pétition réclame la démission du DG et de la présidente ». *La Tribune*, 28 avril. <https://www.latribune.ca/actualites/actualites-locales/2023/04/28/cegep-de-sherbrooke-une-petition-reclame-la-demission-du-dg-et-de-la-presidente-Y4RHA662J5DSNGT3QGQLRD4UEQ/>
- Sara, J. (2021). « Avis juridique relatif aux clauses d'amnistie dans les conventions collectives entre les établissements d'enseignement et leurs employés ». *Avocats Juripop*.
- Villeneuve, D. (2023). « Le Centre québécois de formation en aéronautique dans l'eau chaude ». *Le Quotidien*, 30 oct. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-08-25/crimes->

[sexuels-dans-le-sport-scolaire/la-ministre-charest-veut-s-attaquer-aux-breches-dans-le-systeme.php](#)

/