



**PROJET DE LOI 42 : LOI VISANT À PREVENIR ET À
COMBATTRE LE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE ET
LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE
TRAVAIL**

**MEMOIRE PRESENTE PAR L'UNION ETUDIANTE DU QUEBEC A L'OCCASION DES
CONSULTATIONS PUBLIQUES EN VUE DE L'ADOPTION DU PROJET DE LOI 42**

30 janvier 2024



RÉDACTION :

Catherine Bibeau-Lorrain, présidente 2023-2024

Etienne Paré, coordonnateur aux affaires sociopolitiques 2023-2024

Chloé Henry, chercheuse permanente

Union étudiante du Québec

6217, rue Saint-André

Tél. 1-877-213-3551

<http://unionetudiante.ca>

info@unionetudiante.ca

© Union étudiante du Québec

L'Union étudiante du Québec (UEQ) a pour mission de défendre les droits et intérêts de la communauté étudiante, de ses associations membres et de leurs membres, en promouvant, protégeant et améliorant la condition étudiante et la condition des communautés locales et internationales.

L'UEQ représente plus de 94 000 membres de plusieurs campus universitaires à travers le Québec. Elle se veut l'interlocutrice principale des dossiers de l'accessibilité aux études supérieures et de la condition de vie des étudiants et des étudiantes auprès des différents gouvernements et groupes sociaux.

Table des matières

<i>Rappel des recommandations</i>	4
<i>Introduction</i>	5
<i>1. Clauses d’amnistie : Violences à caractère sexuel</i>	6
<i>2. Transfert de dossier d’un établissement à l’autre</i>	9
<i>3. Sanctions imposées : vers un système de sanctions similaire entre les universités</i>	11
<i>4. Conflits d’intérêts</i>	12
<i>Conclusion</i>	14

Rappel des recommandations

Recommandation 1

Que le projet de loi 42 assure que les sanctions liées aux violences à caractère sexuel soient exclues des clauses d'amnistie des conventions collectives entre les universités et toute partie prenante de la communauté universitaire.

Recommandation 2

Que le projet de loi 42 veille à la mise en place d'un mécanisme de transmission de l'information pertinente entre les établissements universitaires en ce qui a trait à des procédures reliées à des violences à caractère sexuel.

Recommandation 3

Que le gouvernement du Québec mette en place un régime de sanction similaire à travers l'ensemble du réseau universitaire pour les actes relatifs aux violences à caractère sexuel.

Recommandation 4

Que le gouvernement du Québec prévoit que les relations sexuelles entre membres du corps enseignant et membres de la communauté étudiante soient explicitement proscrites et punies en cas de lien d'autorité direct, en excluant les relations antérieures à l'existence d'un tel lien d'autorité.

Introduction

L'Union étudiante du Québec (UEQ) est une organisation étudiante nationale regroupant 11 associations étudiantes universitaires totalisant plus de 94 000 membres à travers le Québec. L'UEQ travaille pour améliorer la condition étudiante en proposant des solutions concrètes aux enjeux sociaux, économiques et politiques vécus par la population étudiante.

L'UEQ présente ce mémoire à l'intention de la Commission de l'économie et du travail. L'UEQ tient à souligner l'importance d'un tel projet de loi pour rendre les milieux de travail, notamment les milieux d'enseignement supérieur, le plus sécuritaires possible pour la communauté étudiante. Dans son mémoire, l'UEQ tient à réitérer la problématique entourant l'inclusion des violences à caractère sexuel dans les clauses d'amnistie au sein des conventions collectives. De plus, l'importance de pouvoir transférer les informations relatives à un dossier d'un établissement à l'autre et même au sein d'un même établissement afin d'empêcher des récidives ainsi que l'importance d'imposer un système de sanctions similaire à travers le réseau y est démontrée. Finalement, l'UEQ met de l'avant l'importance que les relations sexuelles entre membres du corps enseignant et membres de la communauté étudiante soient explicitement proscrites en cas de lien d'autorité direct.

1. Clauses d’amnistie : Violences à caractère sexuel

Depuis septembre 2019, en vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d’enseignement supérieur* (ci-après “la Loi P-22.1”), les établissements ont des politiques institutionnelles et sont tenus de faire des activités de sensibilisation et de prévention pour contrer les violences à caractère sexuel, et ce, tant pour le personnel que pour la communauté étudiante. Le milieu universitaire ne fait pas exception à la problématique des violences à caractère sexuel (VACS) puisqu’en 2016, 36,8 % des personnes étudiantes sondées dans le cadre de *l’Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : ce qu’en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es* ont déclaré avoir vécu au moins un acte de violence à caractère sexuel en milieu universitaire depuis leur entrée à l’université¹.

Une problématique qui perdure malgré la mise en place de ces mesures est l’application des clauses d’amnistie dans le cas de violences à caractère sexuel. La clause d’amnistie est une clause régulière apparaissant dans les différentes conventions collectives. Elle agit de manière à effacer complètement la portion disciplinaire d’un dossier d’une personne salariée, généralement entre 12 et 24 mois après la sanction². Actuellement, aucune distinction entre les sanctions données en lien avec une violence à caractère sexuel et celles en lien avec toute autre faute n’est faite par ces clauses d’amnistie. Pourtant, l’objectif de la Loi P-22.1 est de « contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel ». Cette loi mentionne aussi l’importance que les sanctions imposées à la suite d’inconduites sexuelles « tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif »³. Cela dit, pour tenir compte du caractère répétitif et pouvoir imposer une gradation de sanctions, il faut savoir s’il s’agit ou non d’une récidive. Les clauses d’amnistie, telles qu’elles sont formulées,

¹ Manon Bergeron, Martine Hébert, Sandrine Ricci, Marie-France Goyer, Nathalie Duhamel et Lyne Kurtzman. « Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec. Rapport de recherche de l’enquête ESSIMU. Décembre 2016 », 2016 https://ptc.uquebec.ca/portailsae/system/files/documents/edition/rapport-essimu_complet.pdf.

² Rancourt, Gilles. 2007. « La clause d’amnistie ». Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. <https://ordrecrha.org/ressources/TBD/2007/06/la-clause-d-amnistie#8>

³ Québec. 2017. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d’enseignement supérieur*. Chapitre P-22.1 à jour au 25 octobre 2023. LégisQuébec. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1>

viennent donc contrer la possibilité d'évaluer cet élément de récidive après un certain temps et freinent l'application de la Loi P-22.1. Il est primordial de conserver l'historique des sanctions infligées aux personnes responsables d'actes de violence à caractère sexuel afin de permettre aux universités d'identifier les récidivistes et de sévir en conséquence pour protéger la communauté universitaire. Le fait que les universités et les différents corps d'emploi acceptent que de telles clauses d'amnistie soient présentes envoie le message qu'ils ne sont pas engagés autant qu'ils devraient l'être dans la lutte contre les VACS. En effet, ce phénomène encourage la culture du silence et nuit au sentiment de sécurité de tout le monde, notamment sur les campus universitaires et à sa confiance envers les processus de plainte. De plus, il est aussi important de mentionner que dans son rapport de mise en œuvre de la loi déposé à l'Assemblée nationale le 2 février 2023, la ministre de l'Enseignement supérieur reconnaît que les clauses d'amnistie entravent l'application de la loi parce qu'il n'est pas possible de tenir compte du caractère répétitif et de la gradation des sanctions⁴.

L'inclusion des clauses d'amnistie liées aux VACS intégrées aux conventions collectives est problématique puisque les personnes étudiantes, et le personnel de l'établissement par le fait même, ne sont toujours pas protégées et ne peuvent pas évoluer dans un milieu universitaire sécuritaire. L'Union salue l'objectif du projet de loi 42⁵, et plus précisément l'ajout de l'article 97.1 dans la *Loi sur les normes du travail*. Il est à noter aussi que cet article est en adéquation avec les propres revendications du gouvernement, et fait écho à une recommandation émise dans le *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats* publié en juillet 2023 par le ministère de l'Éducation⁶. En effet, il y est préconisé dans le cadre du

⁴ Ministère de l'Enseignement supérieur. 2023. « Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur : rapport de mise en œuvre ».

⁵ Québec. Assemblée Nationale, 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*, 1ère session, 43e législature (2023), https://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.DocumentGenerique_194333&process=Original&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vIv9rjij7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz.

⁶ Éducation Québec, *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, Juillet 2023. Québec : Éducation Québec. 2023. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/rapport-reflexion-consultation/Rapport-enquete-inconduites-sexuelles-comportements-inadequats.pdf>.

rapport d'étudier l'élimination de ces clauses d'amnistie et l'instauration d'un délai minimum de présence au dossier pour les autres types de sanctions.

Il faut donc s'assurer de l'adoption de l'article 97.1 contenu dans le projet de loi 42, en vue de proscrire les violences à caractère sexuel des clauses d'amnistie en milieu d'enseignement supérieur. En effet, l'élimination des clauses d'amnistie dans le cas précis des violences à caractère sexuel est la seule manière de tenir en compte des mesures disciplinaires qui ont précédemment été imposées à une personne en raison d'une inconduite sexuelle et de rendre les milieux d'enseignement supérieur sécuritaire pour tout le monde.

Recommandation 1

Que le projet de loi 42 assure que les sanctions liées aux violences à caractère sexuel soient exclues des clauses d'amnistie des conventions collectives entre les universités et toute partie prenante de la communauté universitaire.

2. Transfert de dossier d'un établissement à l'autre

Le *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles* du ministère de l'Éducation fait état d'une circulation inexistante des informations reliées à des inconduites sexuelles entre les employeurs du réseau scolaire. Les personnes interrogées ont justifié ce constat par, notamment, des craintes de poursuites judiciaires par la personne congédiée pour ces inconduites, ou encore puisqu'un « refus d'embauche ne peut reposer sur des informations personnelles et confidentielles transmises par un ancien employeur sans le consentement du postulant »⁷. Il est aussi mentionné que la pratique majoritaire lors d'une fin d'emploi reliée à une situation problématique est « de ne présenter aucune autre information en espérant que le prochain employeur saura “lire entre les lignes” »⁸. De telles attestations sont aussi délivrées par les universités.

Cependant, même si l'ancien établissement se doit de protéger les renseignements personnels et confidentiels, cette situation est problématique lorsqu'on parle d'inconduites sexuelles. En effet, une personne faisant l'objet d'une requête interne pour des faits d'inconduites sexuelles peut quitter son emploi et changer d'établissement sans qu'aucune information relative à son dossier disciplinaire ne soit prise en compte ou même avant qu'une quelconque sanction ne soit prise à son encontre. Cette personne pourrait trouver un nouvel emploi dans le réseau sans avoir à subir les conséquences des allégations portées à l'attention de son ancien employeur⁹. À noter que cette problématique est aussi à prendre en considération lorsqu'une personne membre du corps professoral possède plusieurs charges de cours dans plusieurs établissements universitaires différentes ou encore si cette personne change d'ordre d'emploi au sein d'un même établissement. En rappel, il est important de noter que l'objectif du projet de loi 42 est de permettre aux différents employeurs « de tenir compte d'une mesure

⁷ Éducation Québec, *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, Juillet 2023, 33.

⁸ Éducation Québec, *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, Juillet 2023, 33.

⁹ Éducation Québec, *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, Juillet 2023, 17.

disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence »¹⁰. Cela dit, il est important de considérer les précédents actes commis au sein d'un même établissement, mais aussi d'un établissement à l'autre.

L'UEQ préconise, tout comme le rapport d'enquête du ministère de l'Éducation le recommande, la mise en place d'un mécanisme de transmission de l'information pertinente entre les universités et en lien avec des procédures relatives à des violences à caractère sexuel pour pouvoir mettre en place un système de sanctions uniformes.

Recommandation 2

Que le projet de loi 42 veille à la mise en place d'un mécanisme de transmission de l'information pertinente entre les établissements universitaires en ce qui a trait à des procédures reliées à des violences à caractère sexuel.

¹⁰ Québec. Assemblée Nationale, 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*, 1ère session, 43e législature (2023).

3. Sanctions imposées : vers un système de sanctions similaire entre les universités

La section précédente sur le transfert d'un dossier d'une personne employée va de pair avec la nécessité d'instaurer un régime uniforme de sanction entre les établissements universitaires. En effet, l'UEQ reconnaît que les établissements universitaires sont indépendants entre eux. Cette indépendance, bien que légitime, représente un obstacle important tant pour le transfert des informations entre universités, mais aussi au sein même d'une université. À l'instar des établissements scolaires étudiés dans le *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles* du ministère de l'Éducation, seulement quelques personnes ont accès aux dossiers disciplinaires des personnes faisant partie du corps enseignant. Ainsi, et même si les membres du personnel des universités sont théoriquement soumis à des activités de formations obligatoires grâce à l'article 3, alinéa 3, paragraphe 3 de la Loi P-22.1¹¹, il n'en demeure pas moins que l'efficacité des systèmes de sanction peut être limitée par une « connaissance inégale des gestionnaires sur la gestion des dossiers disciplinaires »¹².

Afin d'éviter que ce genre de situation ne se développe avec les violences à caractère sexuel sur les campus, il est important que le régime de sanction soit similaire d'un établissement à l'autre. Il sera également nécessaire que ce régime de sanction soit élaboré et discuté avec l'ensemble des parties prenantes.

Recommandation 3

Que le gouvernement du Québec mette en place un régime de sanction similaire à travers l'ensemble du réseau universitaire pour les actes relatifs aux violences à caractère sexuel.

¹¹ Québec. 2017. Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Chapitre P-22.1 à jour au 25 octobre 2023. LégisQuébec. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1>

¹² Éducation Québec, *Rapport d'enquête de portée générale sur la gestion administrative des inconduites sexuelles et des comportements inadéquats*, Juillet 2023, 35.

4. Conflits d'intérêts

L'UEQ considère comme inacceptable le fait que des relations sexuelles puissent survenir entre les membres de la communauté étudiante et le personnel enseignant. Les membres de ce dernier possèdent un lien et une position d'autorité directs sur les personnes étudiantes ce qui induit automatiquement un conflit d'intérêt. En effet, sous couvert de la liberté de choix des adultes peut se cacher un conflit d'intérêt et un abus d'autorité.

Tout d'abord, il est important de rappeler qu'on ne peut, en aucun cas, s'assurer de la validité du consentement sexuel lorsqu'un lien d'autorité est présent entre deux personnes¹³. De plus, cette relation d'autorité induit automatiquement un conflit d'intérêt et des impacts non négligeables sur le parcours de la personne étudiante concernée. La politique de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) de juin 2019 tient d'ailleurs compte de cet aspect, puisqu'une personne en relation pédagogique ou d'autorité est définie comme une « personne membre de la communauté universitaire qui est chargée d'enseigner, évaluer, conseiller, superviser, recommander, embaucher ou allouer des ressources à la personne étudiante ou ayant une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel, ou que la personne étudiante ait des motifs raisonnables de le croire »¹⁴. Il est essentiel de prendre en compte cet aspect puisque par exemple, la personne issue du corps professoral pourrait attribuer une note suffisamment basse à une personne étudiante vu sa position d'autorité et, ce faisant, la priver d'opportunités de bourses d'excellence, ou encore la priver de contrat de correction entre autres, ce qui pourrait avoir un impact conséquent sur les revenus de la personne étudiante¹⁵.

¹³ 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) ». http://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf

¹⁴ Université du Québec à Montréal. 2019. « Politique n°16. Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel ». https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2019/04/Politique_no_16_2.pdf

¹⁵ Patrick Masbourian, « Entrevue avec Rachel Chagon : Politiques contre les abus dans les universités », 7 septembre 2022, *Tout un matin*, baladodiffusion, 10:12, <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/tout-un-matin/segments/entrevue/413611/enquete-samuel-archibald-professeur-uqam-politique-violence-caractere-sexuel>.

Peu importe la manœuvre utilisée, la personne étudiante voit son parcours universitaire mis en péril. Un lien évident est à faire en ce qui concerne les impacts, qui ne sont pas évitables, d'une relation intime et sexuelle entre deux personnes ayant un lien d'autorité et la réussite ou encore le parcours de la personne étudiante. L'UEQ recommande donc l'interdiction des relations sexuelles entre les membres du corps professoral et ceux et celles de la communauté étudiante envers qui ils ont une relation d'autorité directe, en excluant les relations antérieures à l'existence d'un tel lien d'autorité¹⁶. Cette position est notamment partagée le Réseau québécois en études féministes (RéQEF) – un groupe composé de chercheuses et de chercheurs affiliés à une dizaine d'universités québécoises – qui a d'ailleurs adopté une position unanime à ce sujet : « Le RéQEF incite ses membres à faire adopter par leurs institutions respectives une politique institutionnelle exigeant de ses [enseignantes et de ses enseignants] qu'ils s'abstiennent d'entretenir des rapports intimes, amoureux et sexuels avec [une étudiante inscrite ou un étudiant inscrit] à leur cours ou qu'ils [ou qu']elles dirigent »¹⁷.

Recommandation 4

Que le gouvernement du Québec prévoit que les relations sexuelles entre membres du corps enseignant et membres de la communauté étudiante soient explicitement proscrites et punies en cas de lien d'autorité direct, en excluant les relations antérieures à l'existence d'un tel lien d'autorité.

¹⁶ UEQ. 2017. « Mémoire déposé dans le cadre des consultations sur les violences à caractère sexuel ». <https://unionetudiante.ca/Media/publicDocuments/Memoire-violences-sexuelles.pdf>

¹⁷ RéQEF. 2016. « Résolution VSMU ». https://regef.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/23/image_ResolutionAG_VSMU.pdf

Conclusion

L'UEQ souhaite remercier de l'attention portée au mémoire et ses différentes recommandations. L'UEQ tient à réitérer la problématique entourant la présence des violences à caractère sexuel dans les clauses d'amnistie au sein des convections collectives. En effet, il est extrêmement important d'adopter le projet de loi discuté avec l'article 97.1 traitant de cet enjeu puisque celui-ci est primordial dans la préservation de la sécurité sur les campus universitaires. De plus, l'importance de pouvoir transférer les informations relatives à une sanction suite à un acte de violence sexuelle d'un établissement d'enseignement supérieur à l'autre afin d'empêcher les récidives et l'importance d'imposer un système de sanctions similaire à travers le réseau ont été démontrées. Finalement, l'UEQ a pu mettre de l'avant l'importance que les relations sexuelles entre membres du corps enseignant et membres de la communauté étudiante soient explicitement proscrites en cas de lien d'autorité direct.