

Montréal, le 18 octobre 2018

Monsieur Jean Portugais
Président
Syndicat général des professeurs et des professeures de l'Université de Montréal (SGPUM)
3060 rue Édouard-Montpetit, 3^e étage
Montréal (Québec) H3T 1J7

Objet : Demandes de la FAÉCUM concernant le processus disciplinaire relatif au personnel enseignant

Monsieur Portugais,

À la suite de la rencontre ayant eu lieu le 16 octobre en fin d'après-midi entre des représentantes et des représentants de la FAÉCUM et du SGPUM, la Fédération répond à votre demande de vous faire parvenir avec précision les demandes de la communauté étudiante relatives au processus disciplinaire du personnel enseignant de l'Université de Montréal. Nous avons été satisfaits et satisfaites de l'ouverture que vous avez manifestée à briser le statu quo en instituant un processus disciplinaire en lequel les étudiantes et les étudiants pourront avoir confiance, autant en matière de violences à caractère sexuel que pour toutes les autres situations qui peuvent mener au dépôt d'une plainte.

Vous trouverez donc ci-dessous des propositions concernant :

- 1) Les plaintes à caractère académique, pour lesquelles nous sommes d'accord au maintien d'un comité de discipline, tant et aussi longtemps que la communauté étudiante peut y être représentée ;
- 2) Les plaintes concernant les autres offenses à caractère non académique, pour lesquelles le statu quo est intenable ;
- 3) Les plaintes en matière de violences à caractère sexuel, pour lesquelles le statu quo est intenable.

Comme vous l'avez vous-même mentionné à l'Assemblée nationale l'année dernière, M. Portugais, « [pour ce qui est de l'ordre criminel], c'est tout à fait normal qu'un crime soit jugé selon des procédures qui ne sont pas jugées par les pairs. Il n'y a pas de plus-value à ce que des professeurs fassent ce genre de travail »¹.

Grands principes

La FAÉCUM désire que le processus disciplinaire du personnel enseignant respecte les **principes suivants** :

- Un processus disciplinaire juste, équitable, transparent et uniforme pour l'ensemble des membres du personnel de l'Université de Montréal ;
- Un processus disciplinaire en lequel la communauté étudiante a confiance.

¹ <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cce-41-1/journal-debats/CCE-171206-2.html>

Les demandes de la FAÉCUM

1) La FAÉCUM désire que le processus disciplinaire du personnel enseignant s'effectue selon ces mécanismes pour les **plaintes à caractère académique** :

- Pour toute plainte à caractère académique (probité intellectuelle, liberté académique), la FAÉCUM est en faveur du maintien d'un comité de discipline composé notamment de professeurs et de professeures.
- La FAÉCUM demande la présence d'une personne étudiante sur ce comité lorsque la plainte provient d'une personne étudiante.
- Aux fins de précision, la FAÉCUM définit la probité intellectuelle telle qu'elle est définie par la Politique de l'Université de Montréal sur la probité intellectuelle en recherche.
- Aux fins de précision, la FAÉCUM définit la liberté académique telle qu'elle a été définie par le Comité du statut du corps professoral de l'Assemblée universitaire de l'Université de Montréal dans un rapport adopté à forte majorité lors de la 579^e séance intensive de l'Assemblée universitaire, le 16 mai 2016 :
 - « La liberté académique a une dimension individuelle, protégeant la capacité des individus à exercer leur travail universitaire. Toutefois, cette liberté académique revêt aussi une dimension collective en ce qu'elle est forcément, dans le cadre de l'institution universitaire et de son organisation, exercée en concertation avec les autres membres de la communauté savante universitaire travaillant notamment dans le même champ disciplinaire. Cette dimension collective s'étend même à l'ensemble de l'institution universitaire afin de lui assurer la liberté nécessaire à l'exercice de sa mission. Les trois dimensions de la liberté académique sont donc nécessairement imbriquées l'une dans l'autre, interdépendantes, et ne peuvent pas être interprétées isolément, ni indépendamment du cadre organisationnel.
 - Les dimensions individuelles de la liberté académique : Le statut du corps professoral s'envisage évidemment dans ses dimensions individuelles. Il concerne les attributs essentiels à l'accomplissement indépendant des tâches associées à la fonction professorale, soit l'enseignement, la recherche, l'exercice de la fonction critique et la participation au fonctionnement de l'institution universitaire. À ce titre, la liberté académique protège les individus dans l'exercice des fonctions professorales contre les décisions arbitraires ou les normes qui viendraient en empêcher l'exercice.
 - L'exercice collectif de certains attributs de la liberté académique : La fonction professorale et le statut qui en permet l'exercice s'envisagent aussi dans leurs aspects collectifs. À ce titre, cela englobe la faculté de décider collectivement, en fonction des paradigmes caractéristiques du champ disciplinaire concerné, des conditions du déroulement des études et autres activités universitaires qui s'y rattachent.
 - La dimension institutionnelle de la liberté académique : Il faut également souligner que la liberté académique comporte aussi un volet institutionnel en ce sens que cette notion vise à assurer à l'université elle-même une autonomie d'action à l'égard des agents externes (gouvernement, entreprises, groupes d'intérêts, etc.) qui seraient susceptibles de vouloir influencer sa mission. Les tribunaux ont reconnu l'importance de cette liberté académique institutionnelle qui vient ainsi assurer la protection de la liberté académique au sein même de l'université. »²
- Il est à noter que pour la FAÉCUM, la liberté académique ne peut être invoquée lorsque des actions ou paroles portant atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou à sa réputation, ou encore si elles sont discriminatoires selon la Charte des droits et libertés de la personne.

² http://enjeux-universitaires.ca/NV/numeros/no-47-19-avril-2016/eu47_r5.pdf

2) La FAÉCUM désire que le processus disciplinaire du personnel enseignant s'effectue selon ces mécanismes pour les **plaintes à caractère non académique** :

- Pour toute plainte à caractère non académique envers un membre du corps enseignant, la FAÉCUM demande l'abolition du comité de discipline du corps enseignant, et demande à l'administration de l'Université de Montréal, en tant qu'employeur, de prendre ses responsabilités disciplinaires en décidant et en appliquant les sanctions jugées nécessaires, le cas échéant. C'est à ce processus qu'on doit toutes les autres personnes employées à l'Université de Montréal.
- Au cours du processus de traitement de la plainte, la FAÉCUM est en faveur de la possibilité de faire appel des personnes externes à l'Université de Montréal, détenant une expertise pertinente au sujet de la plainte déposée, afin de participer au processus d'enquête et afin de soumettre un rapport à l'administration de l'Université de Montréal, le cas échéant.
- La FAÉCUM est en faveur d'un processus ou l'administration de l'Université de Montréal, après avoir reçu un rapport, le cas échéant, et après avoir consulté le dossier de la personne employée mise en cause afin de prendre en compte ses antécédents disciplinaires, décide et applique la sanction jugée nécessaire, le cas échéant.
- Ces plaintes à caractère non académique concerneraient les interdictions déjà existantes de :
 - a) Faire preuve de violence ou proférer des menaces à l'égard d'un membre [ou d'une membre] de la communauté universitaire ou de l'un de ses invités [ou l'une de ses invitées] ;
 - b) Harceler un membre [ou une membre] de la communauté universitaire à cause de l'un des motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne ;
 - c) Porter atteinte de façon indue à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne de même qu'à sa réputation ;
 - d) Voler, détruire ou endommager volontairement, ou détourner à son profit un bien d'un membre de la communauté universitaire ;³

3) La FAÉCUM désire que le processus disciplinaire du personnel enseignant s'effectue selon ces mécanismes pour les **violences à caractère sexuel** :

- Advenant l'existence d'une procédure spécifique s'appliquant à l'ensemble des membres de la communauté universitaire pour les plaintes déposées en matière de violences à caractère sexuel, la FAÉCUM croit que cette procédure spécifique doit avoir préséance sur le règlement disciplinaire concernant le personnel enseignant.
- Concernant ce processus spécifique, la FAÉCUM est en faveur, notamment, de :
 - o Un processus centré sur les besoins des personnes survivantes ;
 - o Un processus qui limite le besoin de la personne survivante de répéter son témoignage ;
 - o Un processus qui limite le besoin de la personne survivante à entamer plusieurs démarches disciplinaires parallèles pour la même situation ;
 - o Un processus qui garantit le respect du délai de 90 jours pour traiter une plainte, comme prescrit par la Loi ;
 - o Un processus qui n'oblige pas à la personne survivante de témoigner devant la personne mise en cause ;
 - o Un processus permettant de faire appel à des personnes externes à l'Université de Montréal, détenant une expertise en violences à caractère sexuel, afin de participer au processus d'enquête et afin de soumettre un rapport à l'administration de l'Université de Montréal, le cas

³ https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/pens50_30-reglement_disciplinaire_concernant_membres_personnel_enseignant.pdf

- échéant ;
 - Un processus qui maintient l'Université de Montréal imputable des décisions en matière disciplinaire ;
 - Un processus ou l'administration de l'Université de Montréal, après avoir reçu un rapport, le cas échéant, et après avoir consulté le dossier de la personne employée mise en cause afin de prendre en compte ses antécédents disciplinaires (comme prescrit par la Loi), décide et applique la sanction jugée nécessaire, le cas échéant.
- Advenant l'inexistence d'une procédure spécifique s'appliquant à l'ensemble des membres de la communauté universitaire pour les plaintes déposées en matière de violences à caractère sexuel, la FAÉCUM est en faveur que celles-ci soient jugées de la même façon que les autres plaines à caractère non académiques.

Attentes de la FAÉCUM

Les éléments énoncés ci-haut font donc état des demandes de la FAÉCUM concernant le processus disciplinaire du personnel enseignant de l'Université de Montréal. Tel que cela a été discuté lors de la rencontre du 16 octobre, nos deux organisations reconnaissent l'urgence d'agir et la nécessité de clore ce dossier dans les plus brefs délais.

Sachez que la FAÉCUM fera parvenir les mêmes demandes à l'administration de l'Université de Montréal.

Ainsi, maintenant que les demandes de la FAÉCUM sont sans équivoques pour les deux parties négociantes, l'Université de Montréal et le SGPUM, et à la lumière de l'ouverture que vous avez démontrée le 16 octobre, la FAÉCUM s'attend à ce que les négociations s'accélèrent et à ce qu'un règlement satisfaisant nos demandes survienne dans les plus brefs délais. Nous avons la profonde conviction qu'armés de bonne foi, d'ouverture et de la volonté nécessaire, l'Université de Montréal et le SGPUM peuvent clore ce dossier d'ici le 26 octobre 2018.

À défaut de respecter cette échéance, ou de concrétiser l'ouverture démontrée le 16 octobre, la FAÉCUM n'aura d'autre choix que prendre acte d'un refus de collaborer et agira en conséquence en reprenant ses moyens de pression, autant vers l'Université de Montréal que vers le SGPUM, afin de poursuivre son travail de défense des droits et des intérêts de toutes les victimes étudiantes.

Nous espérons que le SGPUM fera siennes des revendications de la population étudiante et qu'il fera tout en son pouvoir pour que ce dossier puisse enfin se retrouver derrière nous.



Matis Allali
Secrétaire général de la FAÉCUM