

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

1^{re} SESSION, 43^e LÉGISLATURE, ONTARIO
1 CHARLES III, 2022

Projet de loi 26

Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne l'éducation postsecondaire

L'honorable J. Dunlop
Ministre des Collèges et Universités

Projet de loi du gouvernement

1^{re} lecture 27 octobre 2022
2^e lecture 14 novembre 2022
3^e lecture
Sanction royale

*(Réimprimé tel qu'il a été modifié par le Comité permanent de la politique sociale
et rapporté à l'Assemblée législative le 30 novembre 2022)*

(Les dispositions du présent projet de loi seront renumérotées après la 3^e lecture)



La présente réimpression du projet de loi comporte des symboles qui indiquent les modifications apportées en comité. Le nouveau texte est souligné et le texte supprimé est ~~rayé~~.

NOTE EXPLICATIVE

ANNEXE 1

LOI SUR LE MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS

La *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* est modifiée pour ajouter un nouvel article énonçant les règles traitant ~~des mauvais traitements d'ordre sexuel infligés d'inconduite sexuelle~~ à des l'égard d'étudiants par des de la part d'employés des universités financées par les fonds publics et des collèges d'arts appliqués et de technologie, et pour traiter de questions connexes.

ANNEXE 2

LOI DE 2005 SUR LES COLLÈGES PRIVÉS D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

La *Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel* est modifiée pour ajouter un nouvel article énonçant les règles traitant ~~des mauvais traitements d'ordre sexuel infligés d'inconduite sexuelle~~ à des l'égard d'étudiants par des de la part d'employés des collèges privés d'enseignement professionnel, et pour traiter de questions connexes.

ANNEXE 3

RYERSON UNIVERSITY ACT, 1977

La loi intitulée *Ryerson University Act, 1977* est modifiée afin de changer le nom de l'université pour celui de Toronto Metropolitan University, et de modifier la taille et la composition de son sénat.

Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne l'éducation postsecondaire

SOMMAIRE

1.	Contenu de la présente loi
2.	Entrée en vigueur
3.	Titre abrégé
Annexe 1	Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Annexe 2	Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel
Annexe 3	Ryerson University Act, 1977

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

Contenu de la présente loi

1 La présente loi est constituée du présent article, des articles 2 et 3 et de ses annexes.

Entrée en vigueur

2 (1) Sauf disposition contraire du présent article, la présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

(2) Les annexes de la présente loi entrent en vigueur comme le prévoit chacune d'elles.

(3) Si une annexe de la présente loi prévoit que l'une ou l'autre de ses dispositions entre en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, la proclamation peut s'appliquer à une ou à plusieurs d'entre elles. En outre, des proclamations peuvent être prises à des dates différentes en ce qui concerne n'importe lesquelles de ces dispositions.

Titre abrégé

3 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants*.

ANNEXE 1

LOI SUR LE MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS

1 L'article 1 de la Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités est modifié par adjonction de la définition suivante :

«université financée par les fonds publics» Université qui reçoit des fonds de fonctionnement réguliers et permanents du gouvernement aux fins de l'enseignement postsecondaire. («publicly-assisted university»)

2 (1) La disposition 2 du paragraphe 15 (6) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :

2. Une université financée par les fonds publics.

(2) La disposition 4 du paragraphe 15 (6) de la Loi est abrogée.

3 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Inconduite sexuelle de la part d'employés

16.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«établissement» Université financée par les fonds publics ou collège d'arts appliqués et de technologie. («institution»)

~~«mauvais traitements d'ordre sexuel» Relativement à un étudiant d'un établissement, s'entend de l'un ou l'autre de ce qui suit :~~

~~— a) des rapports physiques d'ordre sexuel avec l'étudiant, des atouchements d'ordre sexuel de l'étudiant ou des comportements ou des remarques d'ordre sexuel à l'endroit de l'étudiant par un employé de l'établissement si, selon le cas :~~

~~— (i) l'acte constitue une infraction au Code criminel (Canada);~~

~~— (ii) l'acte porte atteinte au droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) a) du Code des droits de la personne confère à l'étudiant;~~

~~— (iii) l'acte constitue un mauvais traitement d'ordre sexuel, selon la définition donnée à ce terme dans la politique de l'établissement en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés, ou contrevient à cette politique ou à toute autre politique, règle ou exigence de l'établissement traitant des rapports d'ordre sexuel entre les employés et les étudiants;~~

~~— b) toute conduite d'un employé de l'établissement qui porte atteinte au droit d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) b) du Code des droits de la personne confère à l'étudiant. («sexual abuse»)~~

«inconduite sexuelle» Relativement à un étudiant d'un établissement, s'entend de l'un ou l'autre de ce qui suit :

a) des rapports physiques d'ordre sexuel avec l'étudiant, des atouchements d'ordre sexuel de l'étudiant ou des comportements ou des remarques d'ordre sexuel à l'endroit de l'étudiant par un employé de l'établissement si, selon le cas :

(i) l'acte constitue une infraction au Code criminel (Canada);

(ii) l'acte porte atteinte au droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) a) du Code des droits de la personne confère à l'étudiant;

(iii) l'acte constitue une inconduite sexuelle au sens de la définition donnée à ce terme dans la politique de l'établissement en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés, ou contrevient à cette politique ou à toute autre politique, règle ou exigence de l'établissement traitant des rapports d'ordre sexuel entre les employés et les étudiants;

b) toute conduite d'un employé de l'établissement qui porte atteinte au droit d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) b) du Code des droits de la personne confère à l'étudiant. («sexual misconduct»)

Congédiement ou mesures disciplinaires

(2) Si un employé d'un établissement commet un acte de mauvais traitement d'ordre sexuel d'inconduite sexuelle à l'égard de l'étudiant d'un établissement, l'établissement peut congédier l'employé ou prendre une mesure disciplinaire à son égard pour cet acte, et à la fois :

a) le congédiement ou la mesure disciplinaire sont réputés, à toutes fins, être pour un motif valable;

b) l'employé n'a pas droit à un préavis de licenciement ni à une indemnité de licenciement ou autre indemnité ou restitution à la suite du congédiement ou de la mesure disciplinaire;

c) malgré le paragraphe 48 (17) de la Loi de 1995 sur les relations de travail et le paragraphe 14 (17) de la Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges, et malgré toute disposition d'une convention collective ou d'un contrat de

travail précisant une pénalité pour l'infraction, aucun arbitre ou conseil d'arbitrage ne doit substituer toute autre pénalité au congédiement ou à la mesure disciplinaire imposés par l'établissement.

Interdiction d'engager de nouveau

(3) Si l'employé d'un établissement commet un acte ~~de mauvais traitement d'ordre sexuel d'inconduite sexuelle~~ à l'égard de l'étudiant d'un établissement, et que l'établissement congédie l'employé pour cet acte ou que ce dernier démissionne de son emploi, l'établissement ne doit pas engager de nouveau l'employé par la suite.

Idem

(4) L'établissement qui constate avoir engagé un particulier de nouveau en contravention au paragraphe (3) congédie l'employé et les alinéas (2) a) à c) s'appliquent au congédiement.

Entente

~~(5) Une entente entre un établissement et une personne, y compris une convention collective ou une entente de règlement d'une poursuite en cours ou envisagée, qui est conclue le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe 1 de la Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants ou par la suite, ne doit contenir aucune condition interdisant, directement ou indirectement, à l'établissement ou à toute personne qui y est associée de divulguer le fait qu'un tribunal ou un arbitre a conclu qu'un employé de l'établissement a infligé un acte de mauvais traitement d'ordre sexuel à un étudiant de l'établissement. Toute condition de ce type incluse dans une entente est nulle.~~

Idem

~~(6) Les paragraphes (2) à (5) s'appliquent malgré toute condition contraire contenue dans un contrat de travail ou une convention collective, ou toute règle ou tout principe de common law ou d'equity à l'effet contraire.~~

Entente

(5) Sous réserve du paragraphe (5.1), une entente entre un établissement et une personne, y compris une convention collective ou une entente de règlement d'une poursuite en cours ou envisagée, qui est conclue le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe 1 de la Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants ou par la suite, ne doit contenir aucune condition interdisant, directement ou indirectement, à l'établissement ou à toute personne qui y est associée de divulguer qu'une allégation ou une plainte a été faite selon laquelle un employé de l'établissement a commis un acte d'inconduite sexuelle à l'égard d'un étudiant de l'établissement. Toute condition de ce type incluse dans une entente est nulle.

Exception

(5.1) Si l'étudiant lui en fait la demande, l'établissement peut conclure une entente comportant une condition visée au paragraphe (5) si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'étudiant a eu une occasion raisonnable de recevoir des conseils juridiques indépendants;
- b) il n'y a eu aucune tentative d'abus d'influence sur l'étudiant à l'égard de la demande;
- c) l'entente comprend la possibilité pour l'étudiant de renoncer à son droit à la confidentialité à l'avenir et la procédure à suivre à cette fin;
- d) l'entente est d'une durée fixe et limitée.

Condition, règle ou principe à l'effet contraire

(6) Les paragraphes (2) à (5.1) s'appliquent malgré toute condition contraire contenue dans un contrat de travail ou une convention collective, ou toute règle ou tout principe de common law ou d'equity à l'effet contraire.

Politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés

(7) Chaque établissement dispose d'une politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés qui comprend au moins ce qui suit :

- a) les règles de l'établissement en ce qui concerne les comportements sexuels qui impliquent les employés et les étudiants de l'établissement;
- b) des exemples de mesures disciplinaires qui peuvent être imposées aux employés qui contreviennent à la politique.

Mauvais traitements d'ordre sexuel

~~(8) Une politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés peut préciser les actes qui constituent des mauvais traitements d'ordre sexuel pour l'application de la définition de «mauvais traitements d'ordre sexuel».~~

Idem

~~(9) Une politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés peut être incluse dans une autre politique, notamment dans la politique en matière de violence sexuelle exigée par le paragraphe 17(3).~~

Idem

(8) La politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés qui est visée au paragraphe (7) peut préciser des actes qui constituent une inconduite sexuelle pour l'application de la définition de «inconduite sexuelle».

Idem

(9) La politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés qui est visée au paragraphe (7) peut être incluse dans une autre politique, notamment dans la politique en matière de violence sexuelle exigée par le paragraphe 17 (3).

4 Les dispositions suivantes de la Loi sont modifiées par remplacement de chaque occurrence de «université qui reçoit des fonds de fonctionnement réguliers et permanents du gouvernement aux fins de l'enseignement postsecondaire» par «université financée par les fonds publics» et de «universités qui reçoivent des fonds de fonctionnement réguliers et permanents du gouvernement aux fins de l'enseignement postsecondaire» par «universités financées par les fonds publics» :

1 Le paragraphe 6.1 (1).

2 Le paragraphe 17 (2).

Entrée en vigueur

5 (1) Sauf disposition contraire du présent article, la présente annexe entre en vigueur le jour où la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants* reçoit la sanction royale.

(2) L'article 3 entre en vigueur le dernier en date du 1^{er} juillet 2023 et du jour où la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants* reçoit la sanction royale.

ANNEXE 2
LOI DE 2005 SUR LES COLLÈGES PRIVÉS D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

1 La Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel est modifiée par adjonction de l'article suivant :
Inconduite sexuelle de la part d'employés

32.0.1 (1) La définition qui suit s'applique au présent article.

~~«mauvais traitements d'ordre sexuel» Relativement à un étudiant inscrit à un collège privé d'enseignement professionnel, s'entend de l'un ou l'autre de ce qui suit :~~

~~— a) des rapports physiques d'ordre sexuel avec l'étudiant, des attouchements d'ordre sexuel de l'étudiant ou des comportements ou des remarques d'ordre sexuel à l'endroit de l'étudiant par un employé du collège si, selon le cas :~~

~~— (i) l'acte constitue une infraction au *Code criminel* (Canada);~~

~~— (ii) l'acte porte atteinte au droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) a) du *Code des droits de la personne* confère à l'étudiant;~~

~~— (iii) l'acte constitue un mauvais traitement d'ordre sexuel, selon la définition donnée à ce terme dans la politique du collège privé d'enseignement professionnel en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés, ou contrevient à cette politique ou à toute autre politique, règle ou exigence du collège traitant des rapports d'ordre sexuel entre les employés et les étudiants;~~

~~— b) toute conduite d'un employé du collège privé d'enseignement professionnel qui porte atteinte au droit d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) b) du *Code des droits de la personne* confère à l'étudiant.~~

«inconduite sexuelle» Relativement à un étudiant inscrit à un collège privé d'enseignement professionnel, s'entend de l'un ou l'autre de ce qui suit :

— a) des rapports physiques d'ordre sexuel avec l'étudiant, des attouchements d'ordre sexuel de l'étudiant ou des comportements ou des remarques d'ordre sexuel à l'endroit de l'étudiant par un employé du collège si, selon le cas :

— (i) l'acte constitue une infraction au *Code criminel* (Canada);

— (ii) l'acte porte atteinte au droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) a) du *Code des droits de la personne* confère à l'étudiant;

— (iii) l'acte constitue une inconduite sexuelle au sens de la définition donnée à ce terme dans la politique du collège privé d'enseignement professionnel en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés, ou contrevient à cette politique ou à toute autre politique, règle ou exigence du collège traitant des rapports d'ordre sexuel entre les employés et les étudiants;

— b) toute conduite d'un employé du collège privé d'enseignement professionnel qui porte atteinte au droit d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) b) du *Code des droits de la personne* confère à l'étudiant. («sexual misconduct»)

Congédiement ou mesures disciplinaires

(2) Si un employé d'un collège privé d'enseignement professionnel commet un acte ~~de mauvais traitement d'ordre sexuel~~ d'inconduite sexuelle à l'égard d'un étudiant qui y est inscrit, le collège peut congédier l'employé ou prendre une mesure disciplinaire à son égard pour cet acte, et à la fois :

a) le congédiement ou la mesure disciplinaire sont réputés, à toutes fins, être pour un motif valable;

b) l'employé n'a pas droit à un préavis de licenciement ni à une indemnité de licenciement ou autre indemnité ou restitution à la suite du congédiement ou de la mesure disciplinaire;

c) malgré le paragraphe 48 (17) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et malgré toute disposition d'une convention collective ou d'un contrat de travail précisant une pénalité pour l'infraction, aucun arbitre ou conseil d'arbitrage ne doit substituer toute autre pénalité au congédiement ou à la mesure disciplinaire imposés par le collège.

Interdiction d'engager de nouveau

(3) Si l'employé d'un collège privé d'enseignement professionnel commet un acte ~~de mauvais traitement d'ordre sexuel~~ d'inconduite sexuelle à l'égard d'un étudiant qui y est inscrit et que le collège congédie l'employé pour cet acte ou que ce dernier démissionne de son emploi, le collège ne doit pas engager de nouveau l'employé par la suite.

Idem

(4) Le collège privé d'enseignement professionnel qui constate avoir engagé un particulier de nouveau en contravention au paragraphe (3) congédie l'employé et les alinéas (2) a) à c) s'appliquent au congédiement.

Entente

~~(5) Une entente entre un collège privé d'enseignement professionnel et une personne, y compris une convention collective ou une entente de règlement d'une poursuite en cours ou envisagée, qui est conclue le jour de l'entrée en vigueur de l'article 1 de l'annexe 2 de la Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants ou par la suite, ne doit contenir aucune condition interdisant, directement ou indirectement, au collège ou à toute personne qui y est associée de divulguer le fait qu'un tribunal ou un arbitre a conclu qu'un employé du collège a commis un acte de mauvais traitement d'ordre sexuel à l'égard d'un étudiant du collège. Toute condition de ce type incluse dans une entente est nulle.~~

Idem

~~(6) Les paragraphes (2) à (5) s'appliquent malgré toute condition contraire contenue dans un contrat de travail ou une convention collective, ou toute règle ou tout principe de common law ou d'equity à l'effet contraire.~~

Entente

(5) Sous réserve du paragraphe (5.1), une entente entre un collège privé d'enseignement professionnel et une personne, y compris une convention collective ou une entente de règlement d'une poursuite en cours ou envisagée, qui est conclue le jour de l'entrée en vigueur de l'article 1 de l'annexe 2 de la Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants ou par la suite, ne doit contenir aucune condition interdisant, directement ou indirectement, au collège privé d'enseignement professionnel ou à toute personne qui y est associée de divulguer qu'une allégation ou une plainte a été faite selon laquelle un employé du collège privé d'enseignement professionnel a commis un acte d'inconduite sexuelle à l'égard d'un étudiant du collège. Toute condition de ce type incluse dans une entente est nulle.

Exception

(5.1) Si l'étudiant lui en fait la demande, le collège privé d'enseignement professionnel peut conclure une entente comportant une condition visée au paragraphe (5) si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'étudiant a eu une occasion raisonnable de recevoir des conseils juridiques indépendants;
- b) il n'y a eu aucune tentative d'abus d'influence sur l'étudiant à l'égard de la demande;
- c) l'entente comprend la possibilité pour l'étudiant de renoncer à son droit à la confidentialité à l'avenir et la procédure à suivre à cette fin;
- d) l'entente est d'une durée fixe et limitée.

Condition, règle ou principe à l'effet contraire

(6) Les paragraphes (2) à (5.1) s'appliquent malgré toute condition contraire contenue dans un contrat de travail ou une convention collective, ou toute règle ou tout principe de common law ou d'equity à l'effet contraire.

Politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés

(7) L'inscription est assujettie à la condition que le collège privé d'enseignement professionnel dispose d'une politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés qui comprend au moins ce qui suit :

- a) les règles du collège privé d'enseignement professionnel en ce qui concerne les comportements sexuels qui impliquent les employés et les étudiants inscrits au collège;
- b) des exemples de mesures disciplinaires qui peuvent être imposées aux employés qui contreviennent à la politique.

Mauvais traitements d'ordre sexuel

~~(8) Une politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés peut préciser les actes qui constituent des mauvais traitements d'ordre sexuel pour l'application de la définition de «mauvais traitement d'ordre sexuel».~~

Idem

~~(9) Une politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés peut être incluse dans une autre politique, notamment dans la politique en matière de violence sexuelle exigée par le paragraphe 32.1 (2).~~

Idem

(8) La politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés qui est visée au paragraphe (7) peut préciser des actes qui constituent une inconduite sexuelle pour l'application de la définition de «inconduite sexuelle».

Idem

(9) La politique en matière d'inconduite sexuelle destinée aux employés qui est visée au paragraphe (7) peut être incluse dans une autre politique, notamment dans la politique en matière de violence sexuelle exigée par le paragraphe 32.1 (2).

2 L'alinéa 32.1 (2) a) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

- a) sous réserve du paragraphe 32.0.1 (9), traite spécifiquement et uniquement de la violence sexuelle mettant en cause les étudiants qui y sont inscrits;

Entrée en vigueur

3 La présente annexe entre en vigueur le dernier en date du 1^{er} juillet 2023 et du jour où la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants* reçoit la sanction royale.

**ANNEXE 3
RYERSON UNIVERSITY ACT, 1977**

1 Le titre de la loi intitulée *Ryerson University Act, 1977* est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Toronto Metropolitan University Act, 1977

2 L'alinéa 1 (1) c) de la Loi est modifié par remplacement de «Ryerson Polytechnic University or Ryerson University» par «Ryerson Polytechnic University, Ryerson University or Toronto Metropolitan University».

3 Le paragraphe 2 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

University

(1) Ryerson University is continued under the name Toronto Metropolitan University.

4 (1) L'alinéa 9 (1) a) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

(a) the Chancellor, the President, the Vice-Presidents, the Deputy Provost, the Vice-Provosts, the Deans, the Chief Librarian and the Registrar, each of whom shall be a member of the Senate by virtue of office; and

(2) L'alinéa 9 (1) b) de la Loi est modifié par remplacement de «fifty-one» par «sixty-two».

5 La Loi est modifiée par remplacement de chaque occurrence de «Ryerson University» par «Toronto Metropolitan University», sauf dans les dispositions suivantes :

1. L'alinéa 1 (1) c).

2. Le paragraphe 2 (1).

Loi de 1992 sur les fondations universitaires

6 L'annexe de la *Loi de 1992 sur les fondations universitaires* est modifiée par remplacement de «Ryerson University» par «Toronto Metropolitan University».

Entrée en vigueur

7 La présente annexe entre en vigueur le jour où la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants* reçoit la sanction royale.