

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Préambule

La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel fait partie intégrante de la Politique institutionnelle de gestion et de développement des ressources humaines et répond aux dispositions prévues par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Elle témoigne de la volonté de créer un milieu de travail et d'études sain et exempt de toute forme de violence. Aussi, elle confirme l'engagement du CNDF à promouvoir un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire ainsi qu'à protéger et soutenir toute personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel.

Le CNDF reconnaît que des rapports sociaux inégalitaires peuvent rendre certaines personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel.

1. Portée

La présente politique s'applique en tout temps à toute personne qui étudie, qui travaille ou qui bénéficie des services du CNDF. Aucun élément de la politique n'annule ni ne remplace quelque politique applicable du CNDF.

2. Définitions

Fonction pédagogique ou d'autorité : Fonction exercée par une personne membre du personnel du CNDF ou un tiers auprès d'un étudiant ou d'un groupe d'étudiants et qui implique, entre autres, une tâche d'enseignement, d'encadrement, de supervision, d'accueil, d'intégration, d'information, y compris les tâches de nature parascolaire et sportive.

Consentement : L'accord volontaire, libre éclairé et continu de se livrer à une activité à caractère sexuel. Le consentement peut être retiré à tout moment, et l'absence de refus ne peut être interprétée comme un consentement. Le consentement est invalide lorsque la personne est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool, s'il est obtenu par abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité.

Plainte : Démarche qui consiste, selon les conditions énoncées, à dénoncer par écrit une manifestation de violence à caractère sexuel impliquant une personne membre du CNDF ou un tiers, après avoir vécu cette situation ou en avoir été témoin.

Signalement : Démarche qui consiste, selon les conditions énoncées, à dévoiler une manifestation de violence à caractère sexuel impliquant une personne membre du CNDF ou un tiers, après avoir vécu cette situation ou en avoir été témoin ou informé.

Violence à caractère sexuel : Toute forme de violence, physique ou psychologique, infligée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, ou inconduites qui se manifestent notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés.

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Comité permanent : Comité composé de personnes issues de la communauté étudiante, du personnel dirigeant et de membres du personnel. Il s'assure que tous les groupes formant la communauté du CNDF sont consultés lors de l'élaboration ou de la révision de la politique.

3. Responsabilités

3.1 Direction générale

- Assurer l'application et l'évaluation de la politique ainsi que la mise à jour, lorsque requise.
- Réaliser la reddition de comptes prévue par la loi.
- Déterminer les actions, les mesures d'accommodement et les sanctions.

3.2 Direction des études

- Participer à l'identification des actions, des mesures d'accommodement et des sanctions lorsque le cheminement pédagogique d'un étudiant est affecté.

3.3 Direction des services à la collectivité

- Présenter les mesures d'aide et de recours disponibles.
- Assurer le respect des délais dans le traitement des plaintes ainsi que la confidentialité des démarches.
- Rendre accessibles l'information et la formation adéquates aux étudiants.

3.4 Direction des ressources humaines

- Soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir.
- Présenter les mesures d'aide et de recours disponibles.
- Assurer le respect des délais dans le traitement des plaintes ainsi que la confidentialité des démarches.
- Rendre accessibles l'information et la formation adéquates au personnel.

3.5 Gestionnaires

- Contribuer au maintien d'un climat de travail libre de toute forme de violence à caractère sexuel.
- Veiller à ce que tout individu qui travaille au CNDF ou qui le fréquente ne soit pas l'objet de violence à caractère sexuel.
- Transmettre avec diligence et en toute confidentialité les plaintes ou signalements portés à leur connaissance aux personnes responsables.

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

3.6 Employés et étudiants

- Adhérer aux principes inhérents à la politique et respecter la loi à laquelle ils réfèrent.
- Contribuer par leurs actions à un milieu de travail et d'études sain.
- Reconnaître et signaler toute forme de violence à caractère sexuel.
- Collaborer à l'enquête, lorsque requis, en apportant leur témoignage et en respectant le caractère confidentiel des informations.

3.7 Syndicats

- Contribuer à maintenir un environnement de travail libre de toute forme de violence à caractère sexuel et collaborer avec l'employeur à l'application de la politique.

3.8 Comité permanent

- Collaborer à l'élaboration, à la révision et au suivi de la présente politique.

4. Mesures de prévention, de sensibilisation et de formation

Le CNDF s'engage à prévenir la violence à caractère sexuel par la mise en place de matériel d'information et d'activités de prévention et de sensibilisation destinés aux étudiants et à l'ensemble de son personnel. La Direction des ressources humaines et la Direction des services à la collectivité coordonnent les communications d'information, notamment les informations de nature juridique et de sensibilisation, adressées à l'ensemble de la communauté du CNDF.

Aussi, des activités de formation seront organisées annuellement pour tous les groupes concernés.

5. Mesures de sécurité

Afin de contrer les violences à caractère sexuel, le CNDF entend maintenir une étroite collaboration ainsi qu'une excellente communication entre chacun des services impliqués dans les mesures de sécurité mises en place :

- Opérations de surveillance dans les pavillons après la fin des cours jusqu'à la fermeture des pavillons;
- Caméras de surveillance dans les halls d'entrée des résidences ;
- Intervenant social en résidence formé pour de l'assistance et qualifié pour les interventions en résidences étudiantes ;
- Dispositifs de sécurité en place pour l'accès aux résidences étudiantes, pouvant inclure des systèmes mécaniques ou électroniques ;
- Présence obligatoire d'une personne responsable de la sécurité lors des soirées festives organisées en collaboration avec le CNDF avec consommation d'alcool ;
- Moyens de communication afin de rejoindre rapidement la ressource responsable désignée.

Au moment de la reddition de comptes, une attention particulière sera portée afin de cibler les actions prioritaires dans un objectif d'amélioration des mesures de sécurité déjà en place.

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

6. Activités sociales, d'accueil et d'intégration

Les activités sociales, d'accueil ou d'intégration organisées par le CNDF, par un département, un membre du personnel ou par l'association étudiante ou une équipe sportive, et tenues sur les terrains du CNDF ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente avec le CNDF ou l'association étudiante se déroulent dans le respect des dispositions de la présente politique et des autres règlements et politiques applicables en vigueur au CNDF.

7. Processus de plainte, de signalement et de suivi

Une personne peut, en tout temps, déposer une plainte écrite, effectuer un signalement ou fournir des informations concernant une situation de violence à caractère sexuel. Elle peut également se présenter accompagnée par une personne de son choix.

Une plainte administrative entraîne une analyse approfondie de la situation au terme duquel des actions, des mesures d'accommodement et des sanctions s'appliquent lorsque celle-ci est fondée.

Le signalement ne mène pas nécessairement au dépôt d'une plainte. Cependant, la présente *Politique* n'affecte pas l'obligation de signaler auprès du *Directeur de la protection de la jeunesse*, toute situation compromettant la sécurité ou le développement d'un mineur au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (RLRQ, c. P-34.1).

La personne ayant déposé une plainte peut, à n'importe quel moment, mettre un terme au processus amorcé.

7.1 Où s'adresser pour recevoir de l'accompagnement, effectuer un signalement ou formuler une plainte

Toute personne désirant effectuer un signalement, une plainte peut le faire des manières suivantes :

- Par courriel à l'adresse suivante : vacs@cndf.qc.ca
- Par téléphone : au poste 2201
- En personne :
 - Employés : en s'adressant à la Direction des ressources humaines ;
 - Étudiants : en s'adressant directement à la personne-ressource VACS au local CE-108.

7.2 Les personnes responsables du traitement :

- La personne-ressource VACS accueille, reçoit, collabore à l'analyse et à l'élaboration des recommandations. Aussi, elle informe la clientèle étudiante des options et des mesures possibles.
- Le directeur des services à la collectivité est responsable des plaintes et signalements qui impliquent des étudiants uniquement.
- Le directeur des ressources humaines est responsable des plaintes et signalements qui impliquent un employé.
- Le directeur général ou son gestionnaire dûment autorisé est responsable des plaintes et signalements qui impliquent un cadre ou une personne ayant un statut autre qu'employé ou étudiant.
- Le directeur des études participe à l'identification des actions, des mesures d'accommodement et des sanctions lorsque le cheminement pédagogique d'un étudiant est affecté.
- Le président du Conseil d'administration est responsable des plaintes et signalements qui impliquent un hors cadre.

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Dans le cas où le responsable des plaintes et signalements est en conflit d'intérêts ou partie prenante au dossier, le directeur général ou le président du Conseil d'administration désigne le remplaçant.

En aucun cas, une personne ne peut être contrainte de garder le silence de manière à ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement.

L'application de la présente politique n'exclut aucunement, et à tout moment, le droit de la personne plaignante aux recours judiciaires et administratifs existants. À tout moment la personne plaignante peut retirer sa plainte dans le cadre de l'application de la présente politique.

7.3 Processus de signalement

- Recevoir et analyser les différents éléments du signalement ;
- Évaluer la situation et proposer les mesures d'accommodements en collaboration avec la personne.

7.4 Processus de plainte

- Recevoir et analyser les différents éléments de la plainte afin d'en déterminer la recevabilité.
- S'assurer du bon déroulement des démarches et être responsable de l'enquête, s'il y a lieu.
- Rédiger un rapport comprenant :
 - la nature et le contexte de la plainte;
 - le point de vue de la personne plaignante et celui de la personne faisant l'objet de la plainte;
 - un résumé des éléments qui ont servi à l'analyse de la plainte.
- mettre en place les mesures provisoires d'accommodements, si nécessaires.

En fonction de l'appréciation des éléments à sa disposition, la personne responsable du traitement, du signalement ou de la plainte remet un rapport au directeur général qui approuvera l'analyse et les recommandations. À la suite de l'approbation du directeur général, la conclusion de l'analyse de la plainte, les actions, les mesures d'accommodements et les sanctions seront communiquées et mises en œuvre.

S'il le juge nécessaire, le directeur général pourrait mettre sur pied un comité d'examen de la plainte dont le rôle sera d'analyser les divers éléments présentés et de faire les recommandations nécessaires tout au long de la démarche.

La personne responsable des plaintes et signalements peut, si elle l'estime nécessaire, demander conseil ou solliciter l'aide d'une tierce personne.

La plainte doit être faite par écrit et contenir une description fidèle de l'ensemble des événements incluant les dates, les circonstances et, le cas échéant, le nom de tout témoin. Elle est signée par la personne impliquée qui la dépose et en autorise la divulgation à la personne qui est mise en cause. Toute plainte relative à une situation de violence à caractère sexuel doit être formulée par écrit à la personne responsable des plaintes.

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

7.5 Les délais

Le processus doit être amorcé dans un délai de sept (7) jours après le dépôt de la plainte qui doit être traitée dans un délai ne pouvant excéder 90 jours. Si un comité d'examen de la plainte est formé, ce dernier doit procéder dans le meilleur délai possible. Dans l'éventualité où des événements hors de contrôle ne permettent pas de respecter des délais raisonnables, le comité en informe la personne plaignante et la personne mise en cause.

8. Le comité d'examen de la plainte

De concert avec le directeur général ou le président du Conseil d'administration, la personne désignée comme responsable des plaintes et signalements forme le comité qui est généralement composé de deux membres de la direction et d'un membre du personnel. Il peut aussi être composé de toute autre personne permettant d'assurer la représentativité des groupes en présence. Si le directeur général ou le président du Conseil d'administration le jugent à propos, une personne-ressource externe peut s'ajouter afin d'obtenir des conseils juridiques pour les guider dans l'application de la loi.

Les personnes sont choisies en fonction de leurs qualités personnelles et professionnelles : impartialité, accessibilité, jugement, capacité d'analyse et haut niveau de confidentialité.

9. Le rôle du comité d'examen de la plainte

- Traiter la plainte dans les délais prescrits. Le délai de traitement d'une plainte ne peut excéder 90 jours.
- Analyser le rapport soumis par la personne responsable des plaintes
- Faire les recommandations nécessaires.

10. Accueil et soutien psychosocial

Les mesures de soutien et d'accompagnement du CNDF sont offertes à toute personne qui porte plainte, signale ou transmet des informations concernant une situation de violence à caractère sexuel.

11. Confidentialité

Le maintien de la confidentialité est crucial afin de créer un milieu et une culture où les individus se sentent suffisamment en sécurité pour divulguer leur situation et chercher à obtenir le soutien nécessaire. Tous les renseignements relatifs à une plainte sont confidentiels. Les renseignements essentiels au traitement de la plainte, à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires doivent être traités dans la plus grande confidentialité et n'être divulgués que si nécessaire et qu'aux personnes impliquées dans le traitement du dossier.

La personne ayant déposé une plainte en vertu de la présente politique pourra connaître 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 en formulant une demande au CNDF. Cette demande devra être adressée à la personne responsable des plaintes. La réponse sera communiquée verbalement par la personne responsable des plaintes.

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

AG – 10

Le CNDF se réserve le droit d'informer les autorités policières ou de divulguer des renseignements confidentiels sans le consentement de la victime lorsque la sécurité d'un ou des individus est compromise ou dans des circonstances extraordinaires, entre autres, exigées par la loi.

Lorsque l'information concerne un mineur, la personne qui la reçoit a l'obligation de dénoncer la situation au *Directeur de la protection de la jeunesse*.

12. Protection contre les représailles

Le CNDF s'engage à mettre en place les mesures de protection contre toutes représailles faites à un tiers en fonction des spécificités de chaque cas. Des mesures disciplinaires pourraient être imposées à la suite de toute menace ou tentative de représailles.

13. Code de conduite

Le CNDF proscrit la coexistence de liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels, et l'exercice d'une fonction pédagogique ou d'autorité entre un membre du personnel et un étudiant. Il est attendu que tout membre du personnel évite ou cesse toute fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'un étudiant avec qui il entretient des liens intimes.

Par ailleurs, tout membre du personnel qui entretenait des liens intimes avec un étudiant avant la relation d'autorité ou pédagogique doit en informer son supérieur immédiat afin que des mesures soient mises en place pour préserver l'objectivité et l'impartialité dans l'exercice de ses fonctions.

14. Sanctions

La présente politique reconnaît que la violence à caractère sexuel est grave et passible de sanctions administratives ou disciplinaires allant jusqu'au congédiement pour les membres du personnel ou à l'expulsion, pour les étudiants. De même, toute personne qui bénéficie des services ou qui entretient une relation contractuelle avec le CNDF pourrait voir ses liens avec l'établissement dissociés.

La détermination des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application relèvent du directeur général ou du président du Conseil d'administration. Elles sont déterminées en fonction de la nature, de la gravité ou du caractère répétitif des gestes commis.

Tout manquement à la présente Politique est passible de sanction.

15. Dispositions générales

La Politique est adoptée par le Conseil d'administration et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. La politique est transmise au ministre responsable de l'Enseignement supérieur dès son adoption ou aussitôt qu'une modification est adoptée. Elle est révisée tous les trois (3) ans.

APPROUVÉE PAR : Conseil d'administration

DATE : 11 décembre 2018

EN VIGUEUR LE : 11 décembre 2018

MODIFIÉE LE : 22 février 2023

Annexe 1

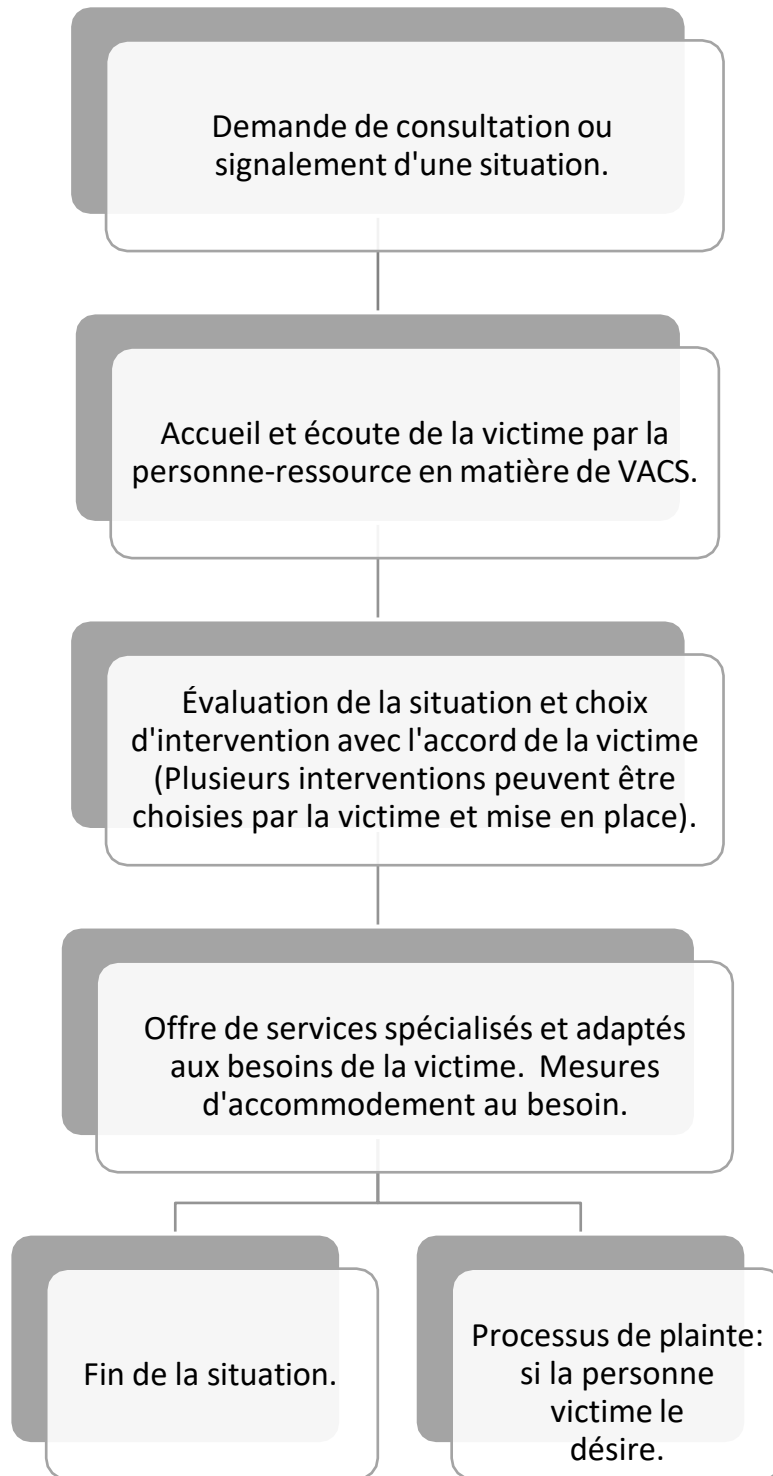
Options à la disposition de la personne victime de violences à caractère sexuel



Adaptation de l'Annexe 1 du *Guide d'accompagnement du MEES*

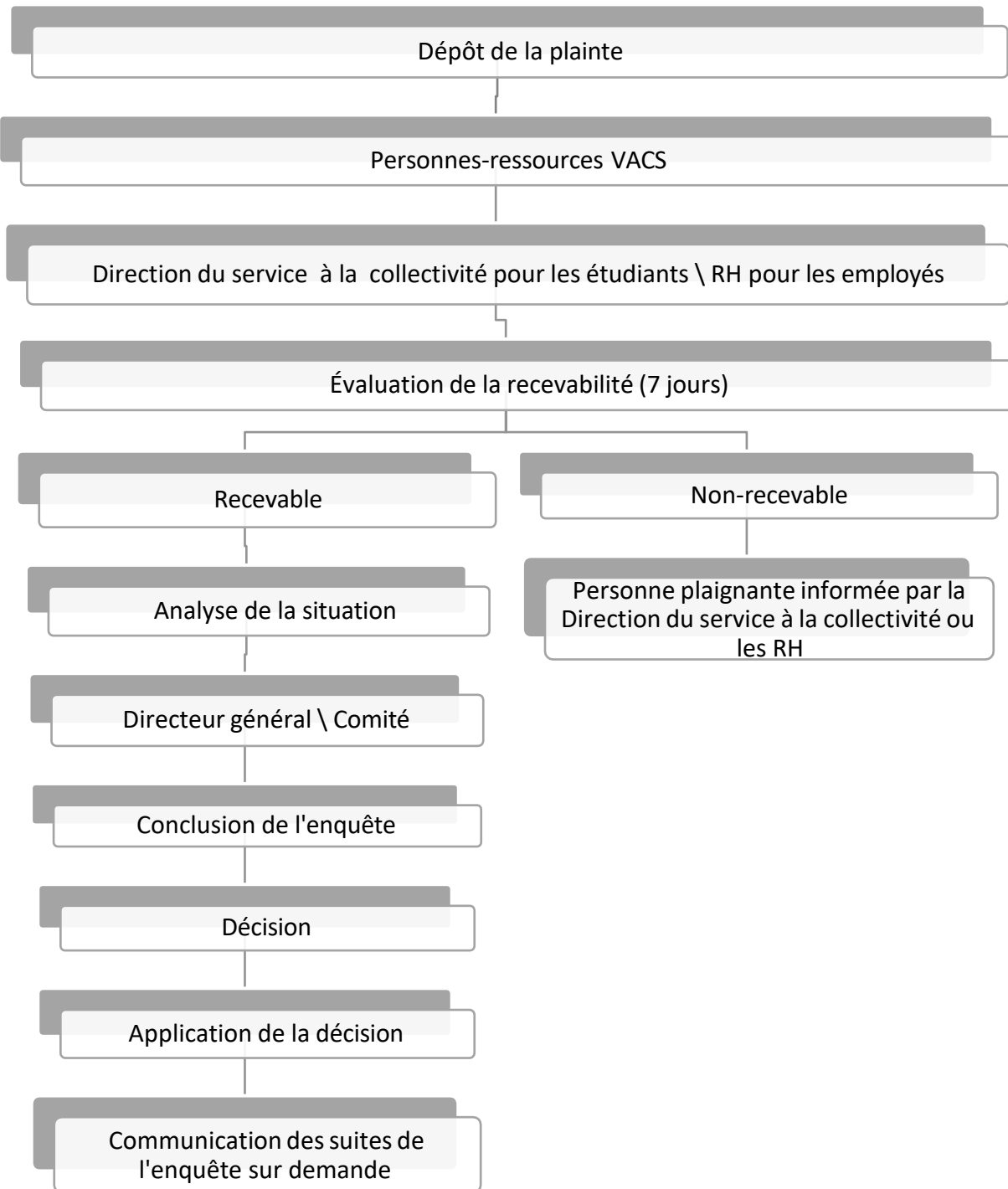
Annexe 2

Processus de signalement d'une situation de violence à caractère sexuel (VACS)



Annexe 3

Processus de traitement d'une plainte pour une situation de violence à caractère sexuel (VACS)



*Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.