

## 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

Ce répertoire de définitions et de concepts se veut un guide non exhaustif visant à faciliter la compréhension et l'application de la Politique, afin que l'ensemble de la communauté collégiale s'entende sur des termes communs, établis en cohérence avec le milieu et la législation applicable.

#### 2.1 Concepts reliés aux violences à caractère sexuel

**Abus de pouvoir ou de confiance** : utilisation inappropriée, illégitime ou indue de l'autorité et du pouvoir nuisant à l'épanouissement, à l'apprentissage et au rendement d'une personne par des comportements d'intimidation, de menace, de chantage ou de coercition. En plus de l'autorité hiérarchique ou fonctionnelle conférée à des membres du personnel selon leur fonction, le CNDF considère que toute employée ou tout employé se trouve en situation de pouvoir par rapport aux étudiantes ou aux étudiants du CNDF tant que les parties appartiennent à la communauté ou en sont issues, d'où les cas possibles d'abus de pouvoir et d'abus de confiance.

Considérant que la nature de la relation entre une ou un membre du personnel et une étudiante ou un étudiant ou entre l'employée ou l'employé en situation d'autorité hiérarchique ou fonctionnelle par rapport à une personne employée ne permet pas le libre consentement à une relation amoureuse ou sexuelle, une employée ou un employé du Collège pourrait être perçu comme étant en situation d'abus de pouvoir ou de confiance.

Note importante : Le CNDF considère qu'il est de la responsabilité de la personne en autorité de décliner toute avance de nature sexuelle provenant d'une étudiante ou d'un étudiant, voire de dissuader cette dernière ou ce dernier.

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

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

AG – 10

**Agression sexuelle** : geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée. Elle peut également résulter d'une manipulation affective ou d'un chantage. Cet acte vise à soumettre autrui à ses désirs en abusant de son pouvoir, en recourant à la force, à la contrainte ou à des menaces, qu'elles soient explicites ou implicites. Il constitue une atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique ainsi qu'à la sécurité de la personne.

Cette définition s'applique indépendamment de l'âge, du sexe, de l'identité ou de l'expression de genre, de la culture, de la religion, des capacités ou des handicaps, ainsi que de l'orientation sexuelle des personnes concernées. Elle demeure valable quel que soit le type de geste posé, le lieu où il a eu lieu et la relation entre la victime et l'agresseur.

Les attouchements, les frôlements, les baisers non désirés ou encore le retrait d'un préservatif à l'insu du partenaire durant un rapport sexuel sont autant d'exemples d'agressions sexuelles.

**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 dans les cas suivants :

- La personne est incapable de le formuler, notamment, lorsque la personne est intoxiquée par des drogues ou de l'alcool ou parce qu'elle est inconsciente;
- S'il est obtenu par abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité;
- L'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- La personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le refus de prendre part à l'activité;
- Après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, le refus de poursuivre celle-ci.

**Exploitation sexuelle** : Pratique par laquelle une ou des personnes obtiennent une gratification sexuelle, un gain financier ou un quelconque avantage en exploitant la sexualité ou la nudité d'une autre personne ou d'un groupe de personnes.

**Harcèlement sexuel** : conduite vexatoire à connotation sexuelle, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes qui sont non désirés ou imposés, laquelle provoque de l'inconfort ou de la crainte et menace le bien-être et l'intégrité d'une personne. Elle crée, pour la personne qui en est victime, un milieu d'étude, de travail ou de vie néfaste<sup>1</sup>.

Le cyberharcèlement sexuel est une forme de harcèlement sexuel et se caractérise par l'usage des technologies de l'information comme le courriel, un service de messagerie, un blogue ou les médias sociaux. Ainsi, l'envoi de commentaires physiques à caractère sexuel, de menaces d'agression à caractère sexuel, de photographies ou d'enregistrements audio ou vidéo à caractère sexuel non désirés, de soi-même ou d'autrui, constituent du harcèlement sexuel. De plus, diffuser ou menacer de diffuser des rumeurs, des photographies ou des enregistrements audio ou vidéo de moments d'intimité sexuelle sans le consentement de la personne, constitue non

<sup>1</sup> Définition inspirée de la Campagne de sensibilisation aux violences à caractère sexuel « Sans oui, c'est non ! » et de *Violence sexuelle : soutien et prévention*, Guide d'information sur la violence sexuelle, Université d'Ottawa, 2015.

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

### ADMINISTRATION GÉNÉRALE

AG – 10

seulement du harcèlement à caractère sexuel <sup>2</sup>. Il peut également s'agir d'une infraction de nature criminelle prévue au *Code criminel*.

**Inconduite sexuelle** : L'inconduite sexuelle fait référence à des gestes à connotation sexuelle qui surviennent dans le cadre d'une relation professionnelle au sens du *Code des professions*.

**Violence à caractère sexuel** : « toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.<sup>3</sup>»

### 2.2 Concepts reliés aux modalités et au processus

**Plainte** : Démarche administrative 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. Contrairement à une plainte administrative, une plainte formelle en matière criminelle peut être déposée auprès du service de police.

**Plaignant** : Toute personne qui porte plainte en regard de violence subie à caractère sexuel, selon les mécanismes prévus dans cette Politique.

**Mis en cause** : Toute personne visée ou identifiée par un dévoilement, un signalement ou une plainte en lien avec une situation de violence à caractère sexuel dont elle serait l'auteure présumée ou qui aurait encouragé une telle situation ou y aurait participé.

**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.

**Représailles** : Toute mesure préjudiciable exercée contre une personne pour le motif qu'elle a, de bonne foi, fait un dévoilement ou signalement, ou collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'un dévoilement ou d'un signalement. Le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un dévoilement ou un signalement ou de collaborer à une vérification ou à une enquête constitue également des représailles.

**Témoin** : Personne qui peut témoigner d'une situation à risque de violence à caractère sexuel et qui agit pour la prévenir ou qui intervient au moment même pour la contrer.

---

<sup>2</sup> Action ontarienne contre la violence faite aux femmes. *Cyberharcèlement à caractère sexuel*, (En ligne), <http://traconsles-limites.ca/cyberharcèlement-a-caractere-sexuel/>

<sup>3</sup> Chapitre 1, article 1, S-2.1 - Loi sur la santé et la sécurité du travail.

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

### 2.3 Désignations des personnes et entités

**Service d'intervention et de prévention contre les violences à caractère sexuel** : point de contact central pour la réception de toute plainte, de tout signalement ou de demandes d'accompagnement ou de renseignement.

**Personnes responsables du traitement** : personnes ayant reçu une formation adéquate et professionnelle concernant les violences à caractère sexuel les habilitant à remplir leurs responsabilités respectives, en fonction de la clientèle concernée (étudiant ou personne à l'emploi). Voir la [section 7.3](#) pour plus de détails.

**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.

**Membre de la communauté collégiale** : Désigne toute personne étudiant, travaillant ou employée au Cégep, y compris le personnel cadre et hors-cadre, les employés occasionnels, les étudiants et les stagiaires. Les anciens étudiants, employés ou les retraités ne font pas partie de cette définition.

**Organisation sportive** : Regroupe l'ensemble des personnes employées par le Cégep et impliquées dans les diverses équipes sportives de l'établissement. Elles sont chargées de diverses fonctions telles que l'entraînement, l'arbitrage, la thérapie sportive, le transport, la gestion des scores, et bien d'autres aspects nécessaires au bon fonctionnement des activités sportives.

**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.

**Personne avec qui le CNDF a une relation contractuelle ou professionnelle** : Désigne toute personne engagée par le CNDF, sur une base temporaire, pour accomplir un travail spécifique dans le cadre d'un contrat ou d'une relation de travail, sans être membre du personnel.

**Représentant de l'Association étudiante** : Désigne toute personne qui fait partie du comité exécutif de l'Association étudiante, telle que reconnue par une décision du Tribunal, ou qui est employée par l'Association.

### 3. Rôles et responsabilités

Chaque membre de la communauté collégiale a le pouvoir de contribuer à la lutte contre les violences à caractère sexuel. Plus précisément, **tous les membres de la communauté collégiale** ont les rôles et les responsabilités suivants :

- Prendre connaissance de la Politique et de leurs responsabilités;
- Respecter les exigences et les obligations prévues à la présente Politique;
- Collaborer lors d'enquête relative à des situations de violence à caractère sexuel;

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

**ADMINISTRATION GÉNÉRALE**

**AG – 10**

- Proscrire de son comportement toute forme de représailles à l'encontre de la personne ayant déposé une plainte, ou effectué un signalement;
- Diriger toute personne désirant dévoiler une situation de violence à caractère sexuel ou désirant obtenir de l'information au Service d'intervention et de prévention contre les violences à caractère sexuel;
- Signaler dès que possible, tout incident de violence à caractère sexuel dont ils sont témoins, dont ils ont reçu le dévoilement ou qu'ils croient susceptibles de se produire au Service d'intervention et de prévention contre les violences à caractère sexuel;
- Participer aux différentes activités de formation ou aux initiatives de sensibilisation et de prévention, organisées en lien avec la Politique.

En plus des rôles et responsabilités mentionnés ci-dessus, les paragraphes suivants désignent les responsabilités spécifiques applicables aux membres de la communauté collégiale.

**3.1 Direction générale**

- Promouvoir et 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 Responsables des stages**

- Diffuser la politique aux stagiaires;
- Informer les partenaires des milieux de stage de leurs responsabilités en lien avec la prévention des violences à caractère sexuel.

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

**ADMINISTRATION GÉNÉRALE**

**AG – 10**

**3.6 Comité permanent**

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

**3.7 Service d'intervention et de prévention contre les violences à caractère sexuel**

- Accueillir toute personne souhaitant signaler un manquement à la présente politique;
- Rencontrer séparément la personne plaignante et la personne mise en cause séparément (accompagnées ou non de la personne de son choix);
- Initier le processus de plainte et recommander, le cas échéant, qu'un processus d'enquête formel soit entrepris par l'embauche d'une personne enquêtrice indépendante;
- Fournir écoute, soutien psychosocial, mesures d'accompagnement et référer vers des services spécialisés (victimes, témoins, ou mises en cause) en fonction des besoins exprimés.

**3.8 L'Association étudiante**

- S'assurer du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'Association étudiante;
- S'assurer que le personnel de l'Association étudiante s'engage à respecter la présente politique;
- Collaborer avec le CNDF à l'application de la politique.

**3.9 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.

**4. Interdictions**

Il est strictement interdit :

- De faire preuve **de toute forme de violence à caractère sexuel** à l'égard d'un membre de la communauté collégiale;
- D'exercer **toute forme de représailles à l'égard d'une personne signalante ou plaignante** :
  - 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.
- D'entretenir **une relation intime (amoureuse ou sexuelle) avec un étudiant.e du CNDF**, et de toute contravention à ce qui est prévu au 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.

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

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.

**5. 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.

**6. 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.

**6.1 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.

**6.2 Mesure préventive provisoire**

Le CNDF s'engage à retirer temporairement de ses fonctions, toute personne à l'emploi, s'il reçoit une plainte qu'il juge recevable et qu'il a un motif sérieux de craindre pour la santé et la sécurité de tout membre de la communauté collégiale. Cette mesure administrative sera maintenue pour la durée de l'enquête interne afin de vérifier la survenance des gestes reprochés. Toute mesure additionnelle peut être mise en place par le CNDF à sa seule discrétion.

**6.3 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;

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

**ADMINISTRATION GÉNÉRALE**

**AG – 10**

- 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.

**7. Processus de plainte, de signalement et de suivi**

- A. 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.
- B. Une plainte administrative entraîne une analyse approfondie de la situation au terme de laquelle des actions, des mesures d'accommodement et des sanctions s'appliquent lorsque celle-ci est fondée.
- C. 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).
- D. La personne ayant déposé une plainte peut, à n'importe quel moment, mettre un terme au processus amorcé. Le CNDF se réserve cependant le droit de poursuivre le traitement de toute plainte lorsqu'elle considère que cela est nécessaire à la protection de toute personne.
- E. Le CNDF s'engage à relever de ses fonctions toute personne faisant l'objet d'une plainte de violence à caractère sexuel pendant le processus d'enquête. Des mesures provisoires additionnelles pourraient être prises à la discrétion du CNDF.

**7.1 Stagiaire et milieux de stage**

En plus des recours prévus à la présente politique en cas de manquement à celle-ci, les stagiaires ont également la possibilité d'adresser, par écrit, un signalement ou une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Les ressources du service d'intervention et de prévention contre les violences à caractère sexuel peuvent accompagner la personne étudiante dans ses démarches auprès de la Commission.

Les modalités concernant les stagiaires et les milieux de stage sont consignés dans la convention ou le contrat de stage. Ces documents sont diffusés tant aux stagiaires qu'aux partenaires des milieux de stage.

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

**7.2 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](mailto: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.

**7.3 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.

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. Le CNDF se réserve le droit de poursuivre le traitement de toute plainte s'il le juge nécessaire pour des raisons de sécurité.

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

**7.4 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.

**7.5 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;
  - ✓ la conclusion quant au bienfondé de la plainte;
  - ✓ les recommandations.
- 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 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 ou par tout autre moyen approprié et doit contenir une description fidèle de l'ensemble des événements incluant les dates, les circonstances et, le cas échéant, le nom de tout témoin. Lorsque déposée par écrit, elle est signée par la personne impliquée qui la dépose. Toute plainte relative à une situation de violence à caractère sexuel doit être formulée à la personne responsable des plaintes.

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

### 7.6 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.

### 7.7 Procédures multiples

Une personne plaignante peut, si elle le souhaite, soumettre sa plainte à des procédures judiciaires externes tout en déposant sa plainte au CNDF. Ce dernier mènera son enquête sur les allégations et rendra une décision conforme à sa politique. Si une enquête criminelle est en cours, le CNDF collaborera avec le Service de police.

### 7.8 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.

**A. Qualités des membres :** Les personnes sont choisies en fonction de leurs qualités personnelles et professionnelles : impartialité, accessibilité, jugement, capacité d'analyse et haut niveau de confidentialité. Les membres doivent également avoir été formés pour le traitement de telles plaintes.

**B. 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.

### 7.9 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.

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

**8. 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, 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. À noter que les détails de toute sanction représentent des renseignements personnels et confidentiels et ne peuvent être communiqués.

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*.

**9. Diffusion de la Politique**

Le CNDF s'engage à rendre sa Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel facilement accessible. Elle sera diffusée sur le site Web du CNDF, afin que l'ensemble de la communauté collégiale, ainsi que les partenaires des milieux de stage, puissent y avoir accès. Une section spécifique, clairement identifiée, sera dédiée à cette politique sur le site, permettant ainsi un accès rapide et une orientation claire pour les personnes qui la consultent.

**10. Mécanisme de reddition de comptes**

Conformément à la Loi, le CNDF rend compte annuellement, de l'application de la présente Politique dans son rapport annuel ou tout autre document requis.

Cette reddition de comptes comporte les éléments suivants :

- Les mesures de préventions et de sensibilisation mises en place ;
- Les activités de formation suivies par tous les membres de la communauté du CNDF ;
- Les mesures de sécurité mises en place ;
- Le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement ;
- Les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées ;
- Le processus de consultation pour l'élaboration ou la modification de la politique.

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

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

AG – 10

---

**11. Révision de la Politique**

La Politique est adoptée par le Conseil d'administration et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 cinq (5) ans**.

---

**APPROUVÉE PAR :** Conseil d'administration

**DATE :** 11 décembre 2018

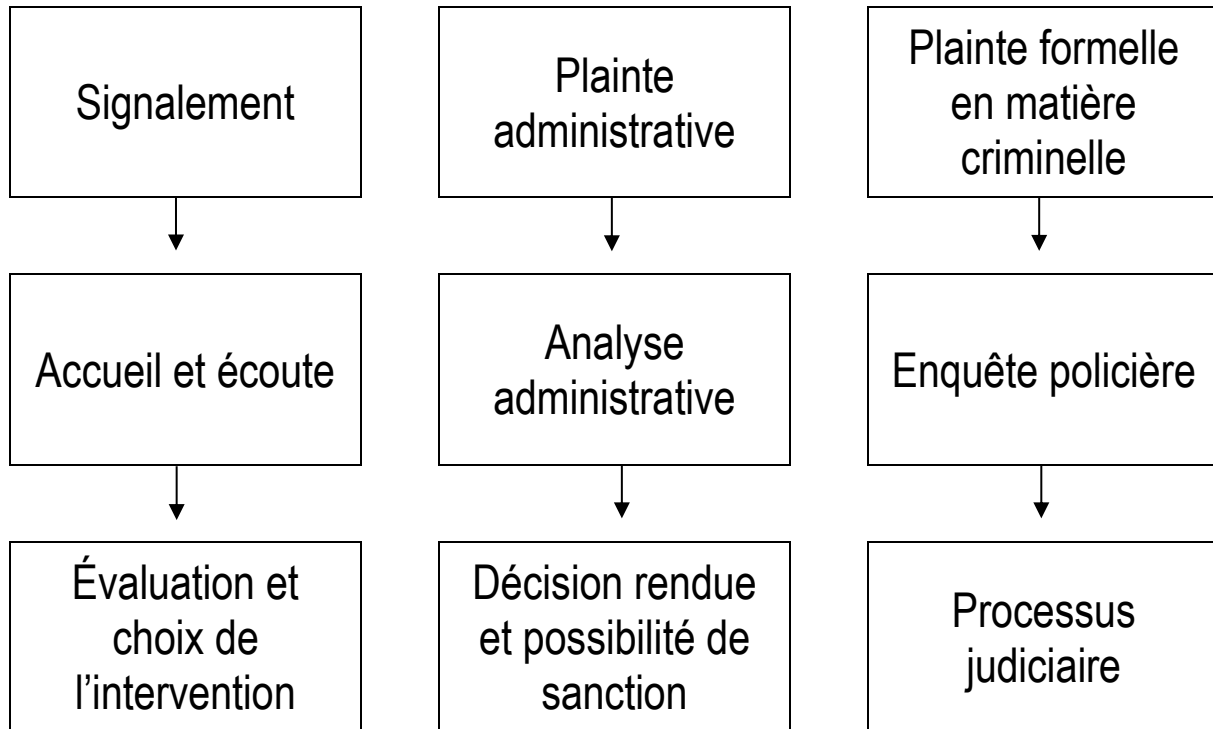
**EN VIGUEUR LE :** 11 décembre 2018

**MODIFIÉE LE :** 9 avril 2025

---

## Annexe 1

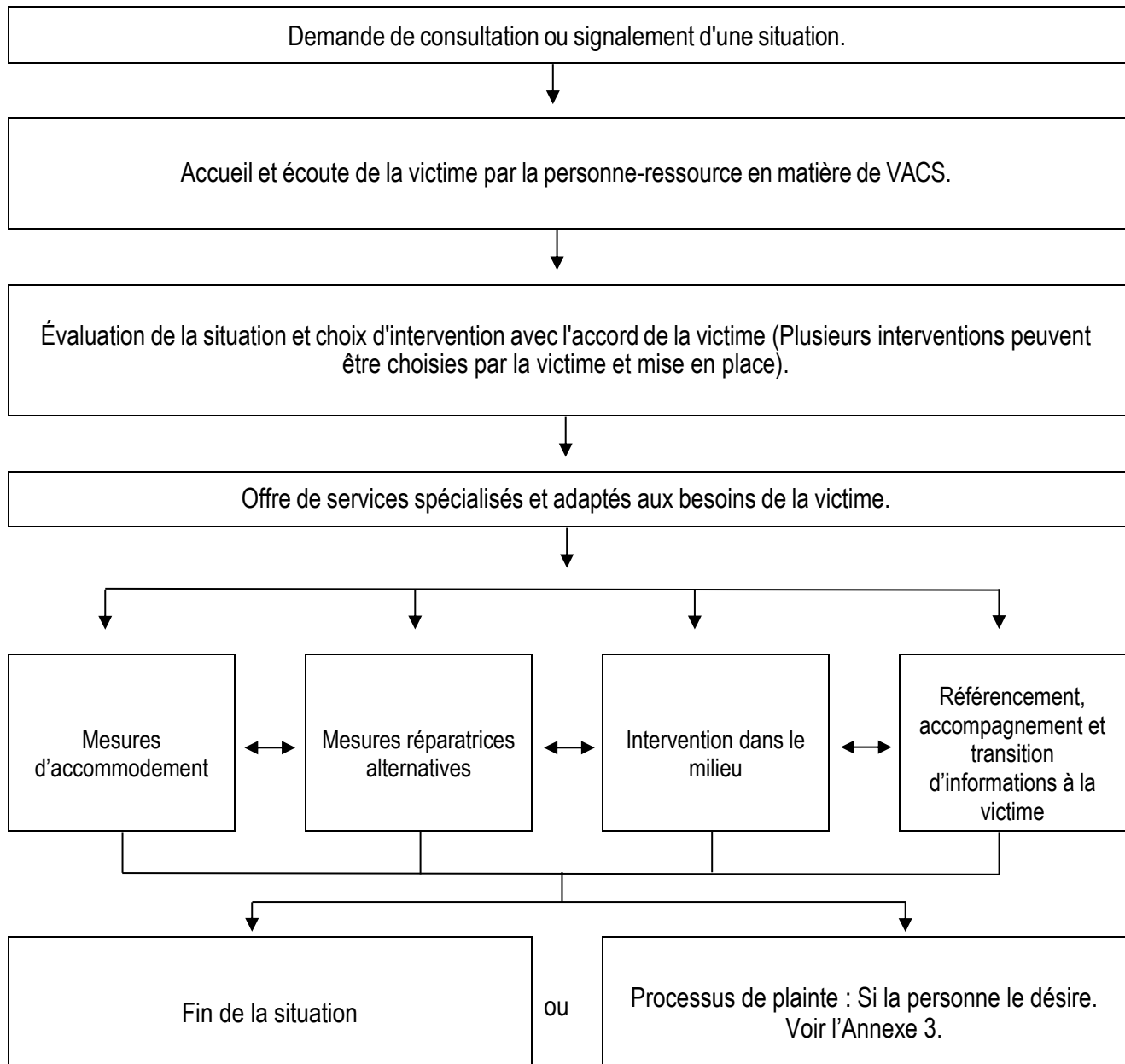
Options à la déposition de la personne victime de violence à caractère sexuel.



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

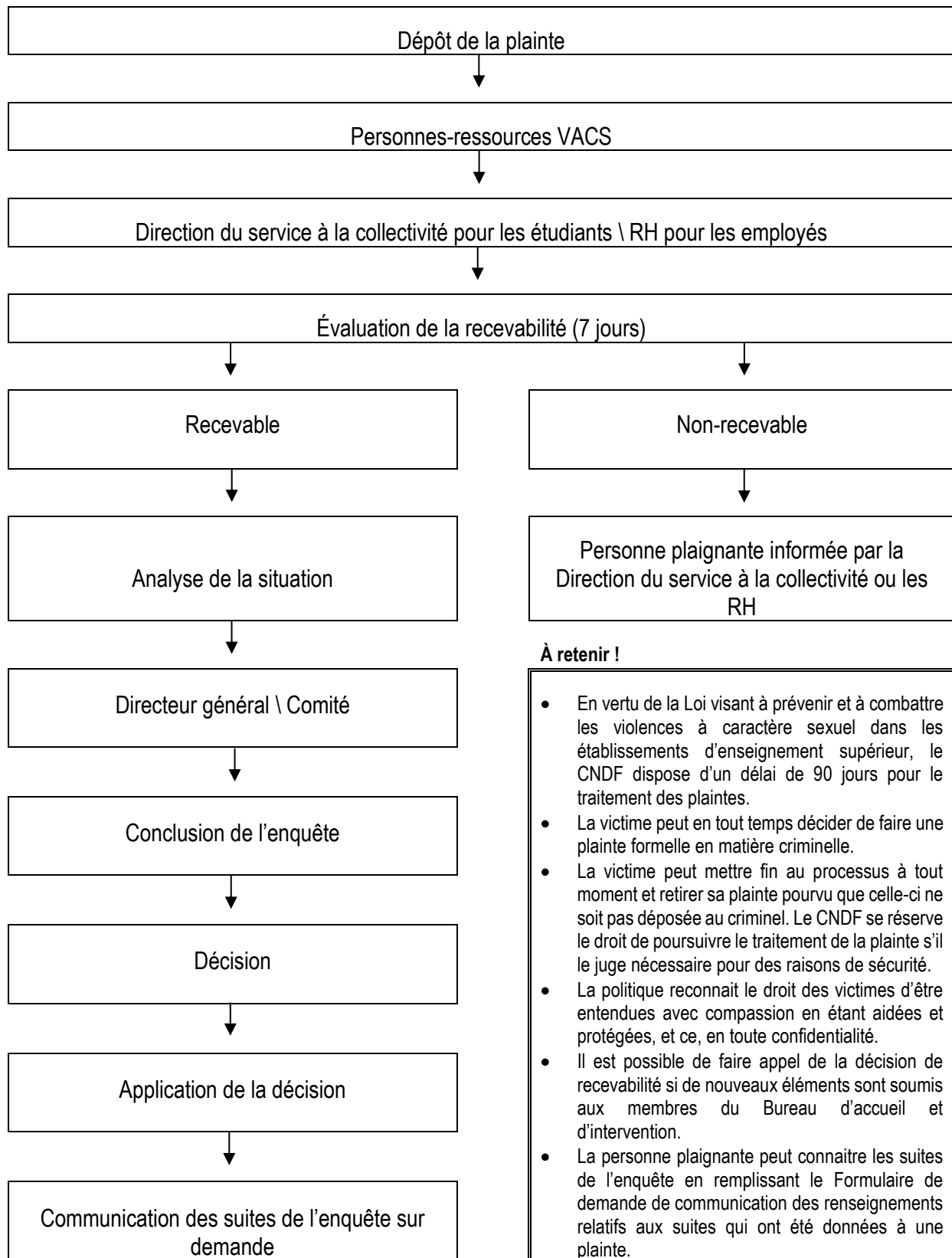
## Annexe 2

### 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)



#### À retenir !

- En vertu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, le CNDF dispose d'un délai de 90 jours pour le traitement des plaintes.
- La victime peut en tout temps décider de faire une plainte formelle en matière criminelle.
- La victime peut mettre fin au processus à tout moment et retirer sa plainte pourvu que celle-ci ne soit pas déposée au criminel. Le CNDF se réserve le droit de poursuivre le traitement de la plainte s'il le juge nécessaire pour des raisons de sécurité.
- La politique reconnaît le droit des victimes d'être entendues avec compassion en étant aidées et protégées, et ce, en toute confidentialité.
- Il est possible de faire appel de la décision de recevabilité si de nouveaux éléments sont soumis aux membres du Bureau d'accueil et d'intervention.
- La personne plaignante peut connaître les suites de l'enquête en remplissant le Formulaire de demande de communication des renseignements relatifs aux suites qui ont été données à une plainte.

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

## Annexe 4

### RESSOURCES DE SOUTIEN DISPONIBLES

**Pour toute urgence immédiate, composez le 9-1-1 pour votre sécurité ou celle d'autrui.**

#### Ressources d'aide au CNDF:

- **Soutien psychosocial au CNDF :**  
Prise de rendez-vous au local CE-108 du pavillon Central ou par téléphone au 418-872-8041, poste 2556 ou en écrivant un Mio à Marie-Hélène Carré.
- **Programme d'aide étudiant :**  
Les étudiants qui ont cotisé au programme d'assurance offert par AGNDF peuvent faire appel à des professionnels 24/7, et ce, gratuitement : 1-877-976-2567
- **Programme d'aide aux employés du CNDF :**  
1 855 465-5271

#### Ressources externes

##### Info-aide violence sexuelle :

Ligne d'Écoute, d'information, et de référence destinée aux victimes d'agression sexuelle, à leurs proches ainsi qu'aux intervenants (24/7) 1 888 933-9007 ou <https://infoaideviolencesexuelle.ca/>

##### Viol-Secours :

Soutien aux personnes victimes d'agression sexuelle et accompagnement dans les différentes démarches  
418-522-2120 ou <https://violsecours.qc.ca/>

##### Centre d'aide aux victimes d'actes criminels :

Intervention auprès des personnes victimes ou des témoins d'actes criminels  
1 866 363-9010 ou u <https://cavac.qc.ca>

##### Interligne

Service d'aide et d'accompagnement, clavardage / Pour la communauté 2SLGBTQ+ : **1-888-505-1010** ou <https://alix.interligne.co/>

##### Centre hospitalier désigné pour recevoir de l'aide médicale et psychologique :

Trousse médicolegale et médicosociale (24/7) Hôpital Saint-François-d' Assise CHUQ  
418-525-4444 ou <https://www.serviceconseilqc.ca/trouver-un-centre-designe>

##### Je porte plainte

Protection de l'intégrité dans l'exercice du sport : <https://www.insquebec.org/athletes/sports-securitaires/plateforme-je-porte-plainte/>

## Annexe 4

### **Partage au masculin :**

Écoute, aide et entraide pour hommes âgés de plus de 18 ans  
1 866 466-6379 ou <https://partageaumasculin.com>

### **Prelib**

Dépistage des ITSS couverte par la RAMQ : <https://prelib.com/>

### **Éducaloi**

Informations légales, processus de plainte criminelle, etc. : <https://educaloi.qc.ca/>

**Info-Santé** : 811 option 2

**Info-Social** : 811 option 3