



**POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES
À CARACTÈRE SEXUEL**

PRÉAMBULE

Le Cégep de Sainte-Foy reconnaît sa responsabilité de créer un milieu propice à l'étude et au travail et s'engage à favoriser l'établissement d'un milieu sain et sécuritaire, exempt de violences à caractère sexuel, qui incite au respect mutuel de tous les membres de sa communauté, en conformité avec la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Dans cette perspective, chaque personne a droit à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique et chaque membre de la communauté doit se mobiliser pour contribuer à établir une culture du respect au Cégep, marquée par l'inclusion, l'égalité et l'équité.

Toute manifestation de violence à caractère sexuel à l'égard de personnes qui étudient ou travaillent au Cégep est inacceptable et ne sera pas tolérée. Par conséquent, les moyens nécessaires pour faire cesser ces manifestations seront pris.

Le Cégep respecte le choix des personnes victimes de violences à caractère sexuel de porter plainte ou non. En fonction de ce choix, il met en place les actions nécessaires en pareille situation conformément à la Loi, c'est-à-dire offrir des services d'accueil, de soutien, d'accompagnement ou de référence, au besoin. Ceci étant, il ne peut se substituer aux corps policiers ou aux tribunaux.

La présente politique s'inscrit en complémentarité à la Politique pour contrer la discrimination, le harcèlement et la violence de même qu'au Règlement 5 relatif à certaines conditions de vie et aux comportements attendus au Cégep.

1. OBJECTIFS

- Contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel.
- Renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel.
- Établir les rôles et les responsabilités des acteurs de la communauté collégiale en matière de lutte contre les violences à caractère sexuel.
- Mettre en œuvre des moyens de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accommodement et d'aide.
- Encadrer les activités sociales et d'accueil ayant un caractère officiel, y compris celles se déroulant hors campus.
- Établir les modalités de traitement de plaintes, de dévoilements, de signalements et de renseignements obtenus.
- Établir un code de conduite en matière de relations intimes entre étudiants et membres du personnel.

2. CHAMP D'APPLICATION

Tous les membres de la communauté collégiale sont assujettis à la présente politique.

La présente politique s'applique dans le cadre de toute activité pédagogique, administrative, sociale ou sportive, incluant les échanges sur les médias numériques, ayant un caractère officiel organisée par des membres de la communauté collégiale se déroulant sur le campus ou hors du campus, telles que les initiations, les voyages étudiants, les fêtes de début ou de fin d'année scolaire, etc.

Le Cégep reconnaît que des personnes sont plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les femmes, les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers ainsi que les personnes en situation de handicap. Dans l'application de la présente politique, il leur porte une attention particulière.

3. DÉFINITION DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL¹

S'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique se traduisant entre autres par la cyberexploitation sexuelle, le cyberharcèlement et la cyberagression.

Elle inclut, notamment, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

4. PRINCIPES

- Le Cégep met les conditions en place afin d'instaurer un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire. Dans ce contexte, aucune forme de violence à caractère sexuel ne sera tolérée.
- La responsabilité de mettre fin aux violences à caractère sexuel est partagée pour tous les membres de la communauté collégiale.
- La modification des comportements liés aux violences à caractère sexuel s'appuie sur une approche préventive et en cette matière le concept de consentement constitue un élément central.
- Les personnes ont le droit d'être respectées, protégées et aidées par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.
- Le Cégep ne tolérera pas que des préjudices soient causés ou des représailles exercées à l'égard des personnes plaignantes, des témoins ou des personnes mises en cause.
- Le Cégep s'assure que toutes les personnes en cause sont traitées en toute équité et discrétion. Les renseignements obtenus ne seront communiqués qu'aux personnes concernées pour le traitement de la plainte en préservant le droit à une dignité pleine et entière pour chacune des parties impliquées, et ce, dans le respect de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.
- Tout signalement ou toute plainte sera pris au sérieux et traité avec diligence, dans un délai conforme à la Loi.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 LA DIRECTION GÉNÉRALE

- est responsable de l'application de la présente politique et le conseil d'administration lui délègue l'autorité d'entreprendre toute action pour en assurer le respect;
- désigne deux cadres, dont une femme, de la Direction des affaires étudiantes et des communications responsable du traitement des plaintes et des signalements provenant d'un étudiant;
- désigne deux cadres, dont une femme, de la Direction du personnel et des affaires corporatives responsable du traitement des plaintes et des signalements provenant d'un membre du personnel.

5.2 LA DIRECTION DU PERSONNEL ET DES AFFAIRES CORPORATIVES

- conseille les gestionnaires et assure leur formation en matière de violences à caractère sexuel;
- s'assure d'offrir les services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement pour les employés (ex. : PAE, personnes-ressources);
- coordonne le comité mis en place pour prévenir le harcèlement et les violences à caractère sexuel.

¹ D'autres définitions pertinentes pour l'application de la Politique se trouvent en annexe du présent document.

5.3 LA DIRECTION DES AFFAIRES ÉTUDIANTES ET DES COMMUNICATIONS

- offre les services regroupés d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement aux étudiants par des professionnels en relation d'aide, notamment formés en matière de violences à caractère sexuel;
- contribue à la réalisation des activités pour prévenir le harcèlement et les violences à caractère sexuel;
- coordonne, en collaboration avec la Direction du personnel et des affaires corporatives, les formations obligatoires.

5.4 LES GESTIONNAIRES

En plus de contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de violences à caractère sexuel et de respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail, ils:

- conscientisent les employés quant à leur responsabilité à contribuer au maintien de leur milieu de travail exempt de violences à caractère sexuel;
- en collaboration avec les employés sous leur responsabilité, assurent un climat sain et respectueux, préviennent les situations à risque et interviennent pour les traiter, le cas échéant;
- sollicitent le soutien de la Direction du personnel et des affaires corporatives au moment opportun;
- participent aux activités de formation obligatoires prévues par la Loi et offertes par le Cégep.

5.5 LES EMPLOYÉS

En plus de contribuer par leur conduite à rendre le milieu de travail exempt de violences à caractère sexuel et de respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail, ils:

- contribuent au fonctionnement des mécanismes de concertation mis en place par le Cégep pour prévenir les violences à caractère sexuel;
- collaborent avec les personnes concernées lors du traitement d'une plainte;
- s'assurent que l'intervention nécessaire soit effectuée pour faire cesser toute situation de violence à caractère sexuel lorsqu'ils sont en autorité auprès des étudiants;
- signalent toute situation potentielle de violences à caractère sexuel lorsqu'ils en sont témoins, et ce, dans le but de les prévenir et de les faire cesser;
- participent aux activités de formation obligatoires prévues par la Loi et offertes par le Cégep.

5.6 LES ÉTUDIANTS

En plus de contribuer par leur conduite à rendre le milieu exempt de violences à caractère sexuel et de respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leurs études, ils:

- contribuent au fonctionnement des mécanismes de concertation mis en place par le Cégep pour prévenir les violences à caractère sexuel;
- participent aux activités de formation obligatoires offertes par le Cégep;
- collaborent, lorsque requis, avec les personnes concernées lors du traitement d'une plainte;
- signalent toute situation potentielle de violences à caractère sexuel lorsqu'ils en sont témoins, et ce, dans le but de les prévenir et de les faire cesser.

5.7 LES SYNDICATS ET L'ASSOCIATION DES CADRES

- préviennent les violences à caractère sexuel en concertation avec les représentants du Cégep et collaborent à les faire cesser, notamment par la présence de représentants sur le comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel;
- leurs représentants participent aux activités de formation obligatoires offertes par le Cégep.

5.8 REPRÉSENTANTS DE L'ASSOCIATION ÉTUDIANTE

- s'assurent du respect de la présente politique dans toutes les activités de l'association étudiante;
- préviennent les violences à caractère sexuel en concertation avec les représentants du Cégep et collaborent dans le but de les faire cesser, notamment par la présence de représentants sur le comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel;
- participent aux activités de formation annuelles obligatoires prévues par la Loi et offertes par le Cégep.

5.9 RESPONSABLES DU TRAITEMENT DES PLAINTES

- reçoivent le signalement ou la plainte afin de gérer adéquatement la situation;
- accueillent la personne plaignante, entendent sa version de la situation et colligent l'information pour agir avec diligence;
- expliquent à la personne plaignante le processus de traitement des plaintes ainsi que les moyens possibles pour intervenir et faire cesser la situation, incluant les droits et les recours autres que ceux prévus à la présente politique;
- prennent les moyens nécessaires pour gérer la situation;
- offrent à la personne plaignante une aide appropriée en la référant, selon le cas, au Programme d'aide aux employés, aux services d'aide étudiants ou à des organismes tel Viol-Secours;
- tiennent la personne plaignante informée de l'évolution du dossier;
- assurent les suivis nécessaires pour le traitement efficace de la plainte de violences à caractère sexuel selon le cas, avec la ou les personnes mises en cause, avec les témoins, les gestionnaires ou toute autre personne concernée, et ce, avec la plus grande discrétion due à la personne plaignante;
- font le suivi auprès des personnes responsables, pour toute situation ne relevant pas de la présente politique, afin que les mesures appropriées soient prises;
- procèdent à l'enquête administrative auprès des personnes concernées par la plainte de violence sexuelle ou s'assurent qu'un enquêteur interne ou externe soit mandaté à cette fin en lui fournissant un mandat clair; ils tiennent compte du rapport de l'enquêteur dans le suivi du dossier;
- informent la ou les directions concernées des conclusions de l'enquête afin de déterminer des mesures à prendre;
- assurent le suivi des mesures convenues auprès des personnes et des instances concernées.

5.10 LE COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL²

- met en place des activités de prévention, d'information et de sensibilisation face aux violences à caractère sexuel et au harcèlement auprès de la communauté collégiale;
- donne de l'information sur les droits et les recours possibles ainsi que sur les démarches à suivre;
- contribue à la mise en place d'activités de formation;
- fait à la Direction générale toute recommandation jugée utile en vue de prévenir le harcèlement et les violences à caractère sexuel, incluant, s'il y a lieu, des modifications à la présente politique et à la Politique pour contrer la discrimination, le harcèlement et la violence;
- fait à la Direction générale toute recommandation jugée utile en vue d'apporter des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires;
- révisé et assure le suivi de la présente politique.

² Le comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel exerce ses responsabilités tant dans le cadre de cette Politique que dans celui de la Politique pour contrer la discrimination, le harcèlement et la violence.

5.10.1 COMPOSITION DU COMITÉ

- un coordonnateur nommé par la Direction générale parmi les cadres de la Direction du personnel et des affaires corporatives qui préside le comité et fait rapport annuellement;
- un employé de chaque catégorie de personnel : un enseignant, un professionnel, un employé de soutien, désigné par son syndicat et nommé par la Direction générale;
- au moins trois étudiants désignés par l'association étudiante et nommés par la Direction générale : un provenant d'un programme préuniversitaire, un d'un programme technique et un inscrit à un programme de la formation continue; d'autres étudiants peuvent siéger au comité jusqu'à un maximum de six;
- un responsable impliqué dans le processus de gestion des plaintes à la Direction des affaires étudiantes et des communications;
- un responsable impliqué dans le processus de gestion des plaintes à la Direction du personnel et des affaires corporatives;
- un membre de l'équipe psychosociale en soutien aux étudiants.

5.10.2 FONCTIONNEMENT

Le comité établit ses procédures et ses règles de fonctionnement.

6. MESURES PRÉVENTIVES

Le Cégep met en place différentes mesures visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, comprenant notamment de l'information juridique à ce sujet.

6.1 FORMATION ANNUELLE

Le Cégep s'assure annuellement que les gestionnaires, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs ainsi que les représentants de l'association étudiante suivent une formation obligatoire abordant les questions liées aux violences à caractère sexuel.

Le Cégep prévoit pour tous les étudiants de la formation obligatoire abordant les questions liées aux violences à caractère sexuel.

6.2 SÉCURITÉ

Le Cégep diffuse de l'information relative aux services de sécurité et vérifie périodiquement l'aménagement sécuritaire des lieux.

6.3 ENCADREMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES OU D'ACCUEIL

Toute activité d'accueil, d'intégration ou sociale ayant un caractère officiel organisée par le Cégep, un membre du personnel, un gestionnaire, des étudiants, une organisation sportive ou l'association étudiante doit se dérouler dans le respect de l'intégrité physique et morale des personnes. Les organisateurs prévoient à cet effet la présence de mesures préventives.

Dans le cas des activités organisées par des étudiants, une organisation sportive ou l'association étudiante, elles doivent être autorisées au préalable par la Direction des affaires étudiantes et des communications et se tenir selon les modalités déterminées par la direction³. Les organisateurs prévoient à cet effet la présence de mesures préventives.

³ Disponibles à l'adresse suivante : <http://sites.cegep-ste-foy.qc.ca/socio/del/informations-et-Directives/>

7. MODALITÉS APPLICABLES POUR EFFECTUER UN SIGNALEMENT OU UN DÉVOILEMENT OU POUR FORMULER UNE PLAINTE

- Toute personne désirant transmettre de l'information relativement à un manquement allégué à la présente politique à l'égard d'un membre de la communauté collégiale peut le faire par le biais d'un regroupement de services appelé le **Guichet unique**.
 - Les étudiants s'adressent à la Direction des affaires étudiantes et des communications;
 - Les employés s'adressent à la Direction du personnel et des affaires corporatives.
- La personne plaignante ainsi que la ou les personnes mises en cause peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix tout au long du cheminement du dossier, sous réserve que cette personne s'engage à respecter la confidentialité du processus.
- Le dépôt d'une plainte peut se faire en tout temps, sans délai de prescription. Le délai d'intervention ne peut excéder 7 jours et le délai de traitement complet d'une plainte ne peut excéder 90 jours, conformément à la Loi.

8. PROCESSUS DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT OU D'UNE PLAINTE

Le signalement ou la plainte est effectué au **Guichet unique** par toute personne:

- témoin d'une situation de violences à caractère sexuel, puisque chacun a la responsabilité de contribuer au maintien d'un climat sain;
- qui croit faire l'objet, de la part d'un membre de la communauté collégiale ou d'un tiers en relation avec le Cégep d'une conduite de violence à caractère sexuel; la personne (ci-après appelé plaignant) peut dévoiler ce qu'elle vit ou déposer une plainte au responsable des plaintes.

À la réception d'informations, le responsable du traitement des plaintes concerné s'assurera que soient fournis le soutien psychosocial, les mesures d'accommodement et les références à des services spécialisés aux personnes qui en expriment le besoin et s'assureront du traitement de la plainte, le cas échéant.

8.1 SIGNALEMENT

Dans le cas d'un signalement, le responsable des plaintes :

- accueille la personne qui fait le signalement, la soutient et l'outille afin que celle-ci puisse informer la personne présumée victime des ressources et des recours possibles;
- analyse le signalement à partir de l'information fournie par la personne qui l'a effectué afin d'évaluer s'il y a lieu de prendre des mesures.

Si la personne présumée victime souhaite porter plainte dans le cadre des dispositions de la présente politique, le processus de traitement de la plainte s'enclenche. Dans le cas contraire, la personne se voit offrir des services et des mesures adaptées à sa situation.

8.2 TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT OU D'UNE PLAINTE

Dans le cas d'un dévoilement ou d'une plainte, le responsable des plaintes :

- accueille avec dignité et compassion la personne plaignante et l'informe sur la distinction entre un dévoilement et une plainte et sur les étapes de ceux-ci;
- valide ses besoins de soutien, d'accommodement, son intention de déposer une plainte et l'informe de son droit de mettre fin au processus en tout temps;
- fait le nécessaire afin que des services d'aide psychosociale à l'interne ou à l'externe lui soient offerts en temps opportun;
- analyse l'objet du dévoilement ou la plainte;

- voit à mettre en place des mesures adaptées aux personnes et aux circonstances visant à protéger les personnes concernées et, s'il y a lieu, à limiter les impacts sur les études ou le travail. Ces mesures peuvent être par exemple et dans la mesure du possible:
 - o modifications d'horaire, de groupe-classe, de cours;
 - o inscription passagère aux services adaptés, afin d'obtenir, selon les situations, des accommodements.
- procède à l'enquête ou mandate un enquêteur, dans le cas du dépôt d'une plainte. L'enquête consiste à vérifier le fondement ou non des allégations mentionnées lors de la plainte. Pour ce faire, l'enquêteur rencontre toutes les personnes qu'il juge nécessaire et pertinent d'entendre pour établir la preuve : la personne plaignante, la personne mise en cause, les témoins, etc.

L'enquête doit :

- o être menée avec diligence;
 - o assurer la confidentialité du processus et faire en sorte que les personnes impliquées dans l'enquête en soit avisée;
 - o donner à la personne plaignante et à la personne mise en cause l'occasion de se faire entendre en recueillant la preuve pertinente;
 - o être rigoureuse dans la collecte des pièces documentaires utilisées et des témoignages;
 - o conduire à un rapport.
- assure les suivis nécessaires à la lumière des conclusions de l'enquête.

9. SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

- Un manquement à la présente politique pourrait entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi ou au congédiement, telles qu'elles sont prévues dans les conventions collectives et les règlements du Cégep.
- Dans le cadre de ses relations contractuelles avec un tiers, le Cégep l'informerait au sujet de la présente politique et de son application et du fait qu'il pourrait mettre fin à tout contrat pour non-respect.

10. AUTRES RECOURS DES VICTIMES

Le Cégep reconnaît que l'application de cette politique n'entraîne la perte d'aucun autre recours légal. Ainsi, une personne croyant être victime de violences à caractère sexuel peut exercer tout recours qui lui semble approprié.

11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} août 2019. Elle fait l'objet d'une révision au plus tard cinq ans après son adoption.

Politique adoptée par le conseil d'administration à sa réunion du 26 novembre 2018.



Christian Morin
Secrétaire du conseil

CODE DE CONDUITE À L'INTENTION DU PERSONNEL

Ce code de conduite prévoit ce qu'un membre du personnel doit respecter en matière de liens intimes, c'est-à-dire amoureux ou sexuels, avec un étudiant.

Il importe de mettre en perspective dans ce contexte que la Politique vise, d'une part, à éviter que des personnes, et notamment les étudiants, se retrouvent en situation vulnérable et deviennent victimes de violences à caractère sexuel et, d'autre part, si elles se retrouvent en situation vulnérable, à les protéger d'éventuels abus de pouvoir, harcèlement ou violences à caractère sexuel. Le Cégep estime que chaque membre du personnel joue un rôle de modèle auprès des étudiants et se doit d'agir en conséquence.

Le code de conduite vise également à préserver un climat propice aux apprentissages et à assurer le traitement des situations avec équité.

Plus spécifiquement, il est attendu que les membres du personnel n'établissent pas de liens intimes avec un étudiant lorsqu'ils exercent une fonction pédagogique, d'autorité ou d'influence auprès de cet étudiant ou lorsqu'il est raisonnable de croire qu'ils pourraient exercer une telle fonction dans un avenir prévisible.

Advenant qu'une relation intime se soit développée antérieurement ou pendant l'exercice d'une telle fonction, cette relation doit être déclarée à la Direction du personnel et des affaires corporatives dans les meilleurs délais. Chaque situation sera alors examinée afin que des mesures appropriées soient prises.

DÉFINITIONS

Agression sexuelle

Geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Cette définition s'applique, peu importe l'âge, le sexe, le genre, la culture, la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle des personnes impliquées (victime ou agresseur), peu importe le type de geste à caractère sexuel posé et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait, et quelle que soit la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

Consentement

Accord explicite, libre et volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle. Le consentement peut être retiré en tout temps. Le consentement est invalide dans les cas suivants :

- l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers;
- la personne est incapable de le formuler, notamment parce qu'elle est intoxiquée par les drogues ou de l'alcool ou inconsciente;
- le consentement de la personne est obtenu par abus de confiance ou de pouvoir;
- la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Au Canada, en matière criminelle, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans les cas suivants :

- le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle;
- la personne est dépendante de son partenaire sexuel;
- la relation entre les deux personnes constitue de l'exploitation sexuelle.

Dévoilement

Au sens de la Politique, on entend par « dévoilement » le fait qu'une personne révèle qu'elle a été victime d'une violence à caractère sexuel alléguée. Le dévoilement ne mène pas nécessairement à une plainte.

Fonction pédagogique, d'autorité ou d'influence

Fonction exercée par un membre du personnel du Cégep auprès d'un étudiant ou d'un groupe d'étudiants et qui implique une tâche d'enseignement, d'encadrement, de supervision, d'évaluation, de recherche, d'accueil, d'intégration, d'information, de conseil, de surveillance d'examen, ou toute autre tâche de nature pédagogique ou parascolaire, y compris sportive, réalisée au Cégep ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente avec le Cégep pour le déroulement d'une telle activité.

Guichet unique

Regroupement de l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel dans un endroit connu et par des moyens facilement accessibles.

Harcèlement psychologique et sexuel

Le harcèlement sexuel est inclus dans la définition de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique et sexuel au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui rendent le milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

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 professions⁴.

Membre du personnel

Toute personne à l'emploi du Cégep, à l'exception des étudiants salariés.

Organisation sportive

Toute organisation dont la mission touche les sports ou l'activité physique en relation d'affaires ou de partenariat avec le Cégep, incluant les personnes qui en font partie.

Personne sous contrat

Toute organisation ou personne engagée par le Cégep pour exécuter une tâche définie selon les termes d'un contrat.

Plainte

Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à un établissement d'enseignement ou à un service de police. Une plainte administrative logée auprès de l'établissement d'enseignement vise à faire connaître l'existence d'une situation de violence sexuelle et à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.

Relations intimes

Les relations intimes incluent tant les relations amoureuses que sexuelles.

Signalement⁵

Un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à l'établissement d'enseignement une situation susceptible de mener à des actions de sa part.

⁴ Code des professions, RLRQ c. C-26, art. 59.1.

⁵ La présente politique n'affecte pas l'obligation qui incombe à toute personne de signaler auprès du Directeur de la protection de la jeunesse toute situation compromettant la sécurité ou le développement de l'enfant au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).