



Cégep de  
l'Outaouais

**CODE DE CONDUITE  
POUR LA  
PRÉVENTION DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

---

Document soumis en consultation

Automne 2019

## TABLE DES MATIÈRES

|   |  |   |
|---|--|---|
| ARTICLE 1   | CONTEXTE .....   | 1 |
| ARTICLE 2   | CHAMP D'APPLICATION .....                                      | 1 |
| ARTICLE 3   | DÉFINITIONS .....  | 1 |
| 3.1   | Membre de la communauté collégiale .....                       | 1 |
| 3.2   | Relation d'aide.....   | 1 |
| 3.3   | Rapport d'autorité .....                                       | 2 |
| 3.4   | Rapport d'autorité directe .....                               | 2 |
| 3.5   | Rapport d'autorité indirecte .....                             | 2 |
| 3.6   | Relation intime .....  | 2 |
| 3.7   | Relation pédagogique.....                                      | 2 |
| 3.8   | Relation préexistante .....                                    | 2 |
| 3.9   | Sans rapport d'autorité.....                                   | 2 |
| ARTICLE 4   | NON-RESPECT.....   | 3 |
| ARTICLE 5   | COMPOSANTES .....  | 3 |
| ARTICLE 6   | DÉCLARATION D'ENGAGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE .....     | 4 |
| ARTICLE 7   | DIRECTIVES ET PROCÉDURE.....                                   | 5 |
| 7.1   | Directives .....   | 5 |
| 7.1.1   | Rapport d'autorité directe .....                               | 5 |
| A)  | Relation entre un membre employé et un membre étudiant .....   | 5 |
| B)  | Relation préexistante .....                                    | 6 |
| C)  | Relation entre deux personnes employées .....                  | 6 |
| 7.1.2   | Rapport d'autorité indirecte .....                             | 6 |
| 7.1.3   | Sans rapport d'autorité.....                                   | 7 |
| ARTICLE 8   | PROCÉDURE .....  | 7 |
| ARTICLE 9   | DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN CONTEXTE D'AUTORITÉ ..... | 7 |
| ARTICLE 10  | ANALYSE ET MISE EN PLACE DE MESURES.....                       | 7 |
| DIRECTIVES ET PROCÉDURE EN CAS DE RELATION INTIME ENTRE DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE ..... |  | 8 |
| FORMULAIRE DE DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN CONTEXTE D'AUTORITÉ.....                           |  | 9 |

## ARTICLE 1

## CONTEXTE

Conformément à la *Politique de prévention des violences à caractère sexuel*, à la *Politique de respect de la personne et de civilité en milieu de vie collégial*, et faisant écho au *Plan stratégique* et au *Plan d'aide à l'apprentissage et à la réussite (PAAR) 2019-2024*, le Cégep de l'Outaouais se dote du présent *Code de conduite en lien à la prévention des violences à caractère sexuel*.

Ce *Code de conduite* s'inscrit dans une volonté de favoriser des rapports sains et éthiques entre toutes et tous et de promouvoir un climat propice aux apprentissages de la communauté étudiante et au développement professionnel de l'ensemble des membres de son personnel. Il vise à prévenir et à lutter contre le harcèlement et la violence à caractère sexuel en prônant le développement et la consolidation d'une culture de consentement, d'égalité et de respect au sein de la communauté ainsi qu'en balisant les contextes d'autorité entourant les relations intimes entre ses membres.

## ARTICLE 2

## CHAMP D'APPLICATION

Le présent *Code de conduite* s'applique aux membres de la communauté collégiale affiliée au Cégep de l'Outaouais. Ses énoncés et directives s'ajoutent aux exigences et dispositions déjà prévues dans le cadre législatif, dans les autres politiques et règlements de l'établissement et dans les codes déontologiques du personnel professionnel. Aucune disposition du présent *Code de conduite* ne remplace ni n'annule les procédures ou les droits prévus dans les conventions collectives ou les contrats de travail dont le Cégep de l'Outaouais est cosignataire. L'application de ce *Code de conduite* n'enlève pas le droit aux membres impliqués d'exercer tous les recours légaux possibles.

## ARTICLE 3

## DÉFINITIONS

Dans le présent *Code de conduite*, les termes utilisés sont définis comme suit :

### 3.1 Membre de la communauté collégiale

Toute personne travaillant ou étudiant sur l'un des campus du Cégep de l'Outaouais (Félix-Leclerc, Gabrielle-Roy et Louis-Reboul) ou à distance.

### 3.2 Relation d'aide

La relation d'aide est une relation d'accompagnement professionnelle d'un membre en situation de détresse ou en demande de soutien. Elle comprend notamment la relation qui s'établit avec les psychologues, les travailleuses sociales et travailleurs sociaux, les conseillères et conseillers pédagogiques et les techniciennes et techniciens aux services adaptés, les conseillères et conseillers d'orientation, les conseillères et conseillers en information scolaire et professionnelle, les conseillères et conseillers en services adaptés, les aides pédagogiques individuelles, les intervenantes et intervenants de milieu ou les conseillères et conseillers à la vie étudiante.

### **3.3 Rapport d'autorité**

Le rapport d'autorité correspond à une situation où un membre détient un pouvoir de décider, d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser un autre membre. Elle existe notamment dans le cadre d'une relation d'aide, d'une relation pédagogique ou entre deux membres qui occupent des niveaux hiérarchiques différents.

### **3.4 Rapport d'autorité directe**

Membre du personnel occupant une position lui conférant un pouvoir direct de décider, d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser un autre membre employé ou étudiant.

### **3.5 Rapport d'autorité indirecte**

Membre du personnel occupant une position qui lui confère un pouvoir indirect de décider, d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser un autre membre employé, ou étudiant.

### **3.6 Relation intime**

Une relation intime désigne une relation amoureuse et/ou sexuelle.

### **3.7 Relation pédagogique**

La relation pédagogique est une relation d'accompagnement professionnelle qui a pour fonction de former, de faire apprendre et d'instruire. Elle existe notamment dans les relations entre une personne membre de la communauté étudiante et un membre du personnel enseignant, mais également dans une relation avec toute personne contribuant à l'acquisition de connaissances ou de compétences par l'apprenant (monitrice ou moniteur, tutrice ou tuteur, technicienne ou technicien en travaux pratiques, entraîneuse ou entraîneur, etc.). Cette relation est considérée comme une relation d'autorité directe.

### **3.8 Relation préexistante**

Relation intime établie avant l'embauche ou la promotion d'un membre employé ou avant l'inscription d'un membre étudiant.

### **3.9 Sans rapport d'autorité**

Il n'existe aucun rapport de pouvoir lié au rôle occupé par l'une ou l'autre des personnes entretenant un lien intime.

#### ARTICLE 4

#### NON-RESPECT

Toute violation du présent *Code de conduite* pourra être considérée comme une inconduite et constituer une infraction disciplinaire en vertu de la convention collective, du contrat de travail ou du règlement auquel les membres de la communauté collégiale sont assujettis.

#### ARTICLE 5

#### COMPOSANTES

Le présent *Code de conduite* comporte deux volets :

Le premier volet renvoie à la *Déclaration d'engagement des membres de la communauté collégiale* vis-à-vis la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel. Cet énoncé présente les valeurs et principes auxquels s'engage le Cégep de l'Outaouais. De la même façon, il est attendu que l'ensemble des membres de la communauté collégiale affiliés à l'établissement respectent et promeuvent ces principes et valeurs à travers leurs propos, attitudes et comportements. Il est à noter que ces enjeux seront abordés et consolidés dans le cadre de formations et de campagnes de sensibilisation annuelles menées auprès de la communauté collégiale. À terme, l'objectif est de susciter l'engagement et la mobilisation de l'ensemble de ses membres.

Le second volet de ce *Code de conduite* présente les *Directives et la procédure en lien à l'encadrement des contextes d'autorité entourant une relation intime entre des membres de la communauté collégiale*. Dans cette section, des directives et une procédure sont énoncées dans le but de prévenir toute situation de conflit d'intérêts potentiel, perçu ou réel ou d'abus de pouvoir pouvant conduire à des violences à caractère sexuel. Dans un premier temps, ces directives visent à baliser ou éviter toute situation pouvant nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans le cadre d'un rapport d'autorité entre un membre de la communauté étudiante et un membre du personnel ou entre deux membres du personnel entretenant une relation intime. Les directives tiennent compte du fait que, selon le contexte, une personne en position subalterne peut se retrouver en situation de vulnérabilité et être davantage à risque de subir des violences ou du harcèlement à caractère sexuel. Dans un second temps, la procédure étayée (c'est-à-dire la marche à suivre en lien à la divulgation d'une relation intime en contexte d'autorité) vise à assurer un traitement objectif et équitable des situations qui seront soumises aux autorités compétentes (direction des ressources humaines et/ou direction adjointe responsable du Service des affaires étudiantes et communautaires) dans le cadre de l'application des présentes directives.

Tel qu'énoncé dans sa *Politique de prévention des violences à caractère sexuel*, le Cégep de l'Outaouais ne tolère aucune forme de violence à caractère sexuel de la part de ses membres que ce soit sur ses campus, dans le cadre des activités étudiantes, sportives ou de stage, ou dans l'environnement virtuel.

De la même façon, le Cégep s'engage à promouvoir une culture de consentement, de respect et d'égalité des genres dans une perspective de prévention et de lutte contre tout type de violence à caractère sexuel, incluant le harcèlement. Ce faisant, le Cégep s'attend également à ce que chaque membre de la communauté collégiale peu importe leur rôle et statut, respecte et promeuve ces valeurs et principes dans leurs propos, attitudes et comportements.

Ainsi, il est attendu de la part de l'établissement que chaque membre de la communauté collégiale du Cégep de l'Outaouais :

- **Adopte des propos, attitudes et comportements respectueux et éthiques** envers autrui, notamment en évitant tout propos faisant la promotion de comportement sexuel sans consentement ou de rapport intime inégalitaire.
- **Participe activement** aux campagnes et activités de sensibilisation et de formation offertes sur les différents campus et en ligne.
- **Reconnaisse la gravité et l'impact** souvent dévastateur des violences à caractère sexuel en évitant tout commentaire ou question banalisant, minimisant ou excusant les comportements de personnes visées par des allégations de violence à caractère sexuel, ou minimisant les conséquences vécues par la personne s'estimant victime.
- **Traite les personnes s'estimant victime avec compassion, respect et dignité**, notamment en évitant toute question ou commentaire intrusif, teinté de jugement ou suggérant la responsabilité de la personne s'estimant victime dans la situation subie (ex : en posant des questions sur l'habillement, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou sur le comportement de la personne victime lors de la situation).
- **Prene conscience de sa position de pouvoir et de privilèges** ainsi que du fait qu'un membre en position subalterne (ex : une personne étudiante face à un membre du personnel enseignant, une personne employée face à sa supérieure ou son supérieur immédiat) peut se retrouver en situation de vulnérabilité et ne pas être en mesure de donner un consentement sexuel libre et éclairé.
- **Respecte et soutienne les choix et décisions** des membres s'estimant victime en lien à l'obtention ou non de services et au recours ou non à des mesures ou démarches (notamment de dépôt d'une plainte).
- **Respecte les plus hauts standards de confidentialité** face aux membres impliqués dans une situation de violence à caractère sexuel, en évitant le commérage et la diffusion d'informations non essentielles.

- **Dénonce et/ou intervienne s'il ou elle est témoin** de toute conduite, de tout geste ou de toute parole à caractère sexuel jugé inapproprié, contrôlant ou harcelant.

Toute personne affiliée au Cégep de l'Outaouais souhaitant s'informer, obtenir de l'aide, de l'accompagnement, signaler ou porter plainte relativement à des propos, attitudes ou comportements inappropriés, abusifs ou douteux est encouragée à le faire de façon nominative ou anonyme auprès du Service d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (SIPVACS).

## ARTICLE 7

## DIRECTIVES ET PROCÉDURE

Les directives et la procédure suivantes ont été élaborées en vue de prévenir toute situation de conflit d'intérêts potentiel, perçu ou réel ou d'abus de pouvoir pouvant conduire à des violences à caractère sexuel entre des membres de la communauté collégiale.

### 7.1 Directives

Ces directives visent à baliser toute situation pouvant nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans le cadre d'un rapport d'autorité entre une personne étudiante et une personne membre du personnel ou entre deux membres du personnel entretenant une relation intime.

Les directives énoncées ci-après concernent les relations intimes consensuelles entre des membres de la communauté collégiale. Toute personne souhaitant dénoncer un comportement inapproprié, obtenir de l'information, du soutien ou des conseils, signaler ou déposer une plainte pour harcèlement ou violence à caractère sexuel, que la situation s'inscrive ou non dans une relation intime consensuelle, peut communiquer avec le Service d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (SIPVACS).

Les directives établies se déclinent sous trois principales catégories, selon si le contexte de la relation intime entre deux membres de la communauté collégiale est :

7.1.1 Rapport d'autorité directe

7.1.2 Rapport d'autorité indirecte

7.1.3 Sans rapport d'autorité

#### ***7.1.1 Rapport d'autorité directe***

##### ***A) Relation entre un membre employé et un membre étudiant***

Un membre employé du Cégep de l'Outaouais en relation intime avec un membre étudiant **ne peut pas se retrouver en rapport d'autorité directe** et **est tenu de divulguer formellement** cette relation à l'établissement d'enseignement.

##### **À titre d'exemples :**

- Une enseignante ne peut pas être en relation intime avec l'une de ses étudiantes

- Un entraîneur d'équipe sportive ne peut pas être en relation intime avec l'une des membres de son équipe
- Une aide pédagogique individuelle ne peut pas être en relation intime avec l'un des-étudiants qu'elle accompagne

### ***B) Relation préexistante***

Si un membre employé et un membre étudiant entretiennent déjà une relation intime et qu'ils sont susceptibles de se retrouver en contexte d'autorité directe, ils **sont tenus de divulguer formellement** cette relation à l'établissement d'enseignement. Des mesures seront alors mises en place afin d'éviter toute situation d'abus de pouvoir ou de conflit d'intérêts potentiel, perçu ou réel.

#### **À titre d'exemples :**

- Une enseignante d'un programme X dont la conjointe vient d'être admise comme étudiante dans ce même programme
- Un entraîneur d'équipe sportive dont la conjointe aux études veut être membre d'une équipe de ce même sport
- Une aide pédagogique individuelle dont le conjoint vient d'être admis au Cégep

### ***C) Relation entre deux personnes employées***

Les membres employés qui se trouvent en contexte d'autorité directe et qui entretiennent une relation intime **sont tenus de divulguer formellement** cette relation à l'établissement d'enseignement. En conformité avec les dispositions syndicales en vigueur, des mesures seront alors mises en place afin d'éviter toute situation d'abus de pouvoir et/ou de conflit d'intérêts potentiel, perçu ou réel.

#### **À titre d'exemples :**

- Une directrice de service en relation intime avec un employé de soutien de son service
- Un gestionnaire en relation intime avec un professionnel relevant de son service
- Une directrice adjointe aux études en relation intime avec une enseignante du département dont elle est responsable

### ***7.1.2 Rapport d'autorité indirecte***

Les membres de la communauté collégiale qui entretiennent une relation intime en contexte d'autorité indirecte **sont tenus de divulguer formellement** cette relation à l'établissement d'enseignement.

#### **À titre d'exemples :**

- Un enseignant d'un département en relation intime avec une étudiante suivant un cours avec un autre enseignant du même département
- Une agente de sécurité en relation intime avec une étudiante
- Une directrice adjointe en relation intime avec le coordonnateur d'un département qui ne relève pas directement de sa direction

### 7.1.3 *Sans rapport d'autorité*

Les membres de la communauté collégiale qui entretiennent une relation intime sans être en contexte d'autorité **ne sont pas tenus de divulguer formellement** cette relation à l'établissement d'enseignement.

#### **À titre d'exemples :**

- Un étudiant en relation intime avec une employée de la cafétéria
- Une employée de soutien en relation intime avec une enseignante qui n'est pas dans son département
- Un enseignant en relation intime avec une conseillère à la vie étudiante

## **ARTICLE 8**

## **PROCÉDURE**

La procédure suivante énonce la marche à suivre en lien à la divulgation d'une relation intime en contexte d'autorité et aux mesures applicables s'y rattachant. La procédure a été prévue dans le but d'assurer un traitement objectif et équitable des situations qui seront soumises aux autorités compétentes, soit la Direction des ressources humaines, dans le cadre de l'application des directives énoncées précédemment.

Rappelons que l'objectif poursuivi par les différentes étapes de cette procédure est d'éviter ou de baliser toute situation à risque de nuire à l'objectivité, l'impartialité et la sécurité requises dans le cadre de l'exercice d'un rapport d'autorité. Le cas échéant, les mesures et conditions identifiées seront mises en place en conformité avec les dispositions syndicales en vigueur et en prenant en considération les particularités de chaque situation.

## **ARTICLE 9**

## **DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN CONTEXTE D'AUTORITÉ**

Dans le cas où une relation intime doit être divulguée formellement à l'établissement d'enseignement, les personnes impliquées doivent remplir le formulaire de *Divulgence d'une relation intime en contexte d'autorité* et l'acheminer à la Direction des ressources humaines. Au besoin, celle-ci impliquera la Direction concernée pour participer à l'analyse et à la mise en place des conditions et mesures nécessaires. La démarche associée sera traitée de façon strictement confidentielle.

Il est de la responsabilité des personnes en position d'autorité directe ou indirecte d'informer la Direction des ressources humaines de toute situation ou de tout changement de situation (poste occupé, programme d'enseignement ou nouvelle relation) ayant un lien avec une relation intime se déroulant en contexte d'autorité directe ou indirecte.

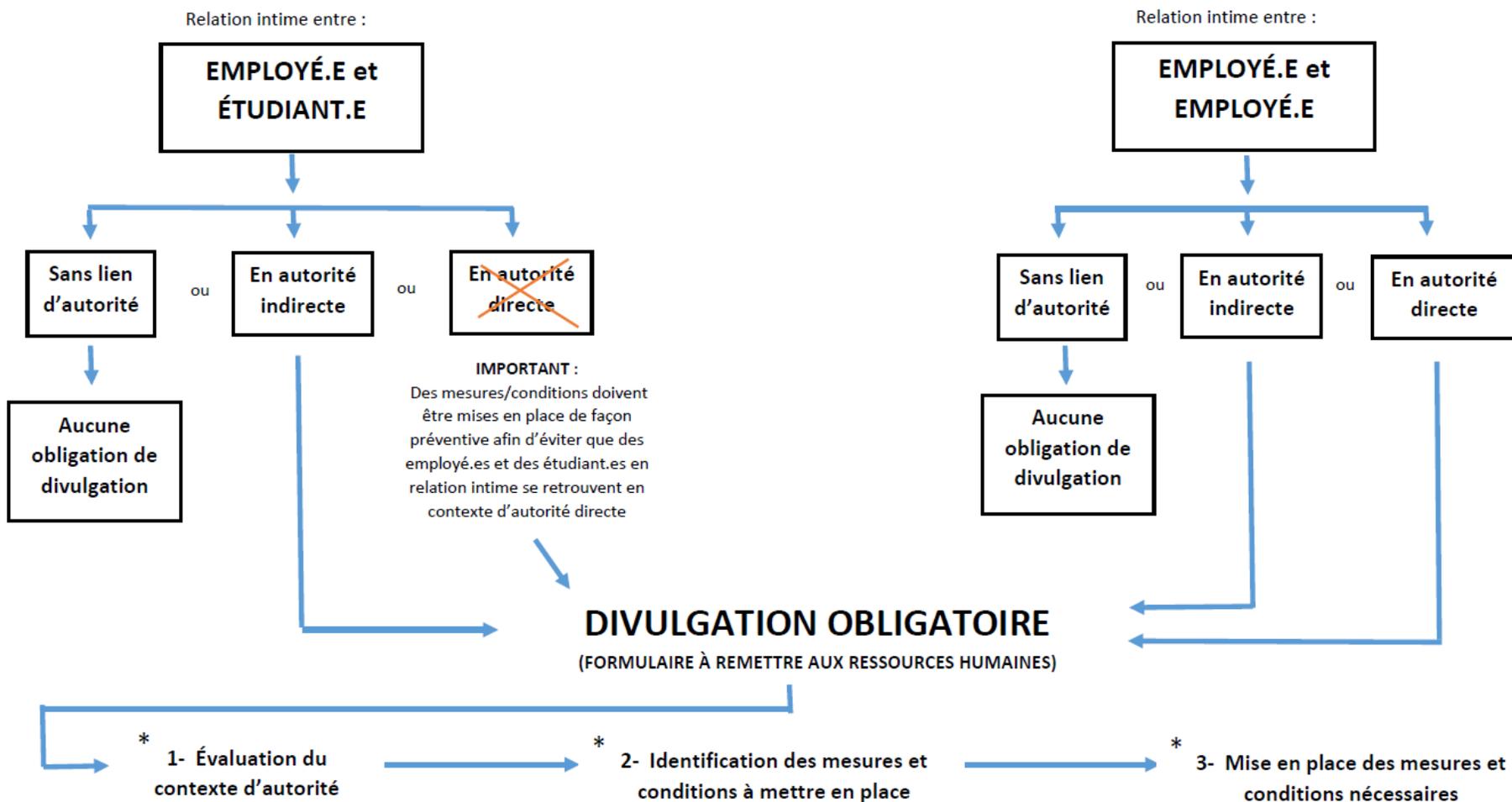
## **ARTICLE 10**

## **ANALYSE ET MISE EN PLACE DE MESURES**

Sur réception du formulaire de *Divulgence d'une relation intime en contexte d'autorité*, la Direction des ressources humaines procédera à une démarche d'évaluation et d'identification des mesures ou conditions à mettre en place.

**DIRECTIVES ET PROCÉDURE  
EN CAS DE RELATION INTIME ENTRE DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ COLLÉGIALE**

*Vous êtes en relation intime avec une autre personne membre de la communauté collégiale ?  
Référez-vous à ce schéma et aux définitions afférentes afin de déterminer si vous êtes tenu de divulguer officiellement votre situation.*



\* par la Direction Ressources humaines et/ou la Direction responsable du service à la vie étudiante et communautaire, selon la situation

**FORMULAIRE DE DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN CONTEXTE D'AUTORITÉ**

---

Afin de promouvoir un milieu de vie, d'études et de travail sain, tout en favorisant le cheminement collégial et professionnel des membres de la communauté, le Cégep de l'Outaouais s'est doté d'un *Code de conduite* dont l'objectif premier est d'éviter ou de baliser toute situation à risque de nuire à l'objectivité, l'impartialité et au climat sain requis dans le cadre de l'exercice d'un rapport d'autorité ou d'une relation pédagogique.

Advenant le cas où une relation intime existe ou survient, dans le cadre d'un rapport d'autorité directe ou indirecte, celle-ci doit être divulguée formellement à l'établissement d'enseignement afin de prévenir tout conflit d'intérêts potentiel.

- **Relation intime** : Une relation intime désigne une relation amoureuse et/ou sexuelle.
- **Rapport autorité** : Le rapport d'autorité correspond à une situation où une personne détient un pouvoir de décider, d'exiger, de diriger, d'évaluer ou de superviser une autre personne. Elle existe notamment dans le cadre d'une relation d'aide, d'une relation pédagogique ou entre deux individus qui occupent des niveaux hiérarchiques différents.

|   | <b>Personne en position d'autorité :</b><br><input type="checkbox"/> directe<br><input type="checkbox"/> indirecte | <b>Personne en relation intime</b> |
|---|--|------------------------------------|
| <b>Prénom et nom</b>                              |  |                                    |
| <b>Service ou programme d'études</b>              |  |                                    |
| <b>Poste occupé ou statut</b>                     |  |                                    |
| <b>Date approximative du début de la relation</b> |  |                                    |

**Signatures**

\_\_\_\_\_

Nom de la personne en autorité

\_\_\_\_\_

Date

\_\_\_\_\_

Nom de l'autre personne en relation intime

\_\_\_\_\_

Date

**Veillez transmettre ce formulaire à la Direction des ressources humaines**  
**Notez que cette divulgation ainsi que la démarche associée seront traitées de façon strictement confidentielle**

