



---

# POLITIQUE POUR PRÉVENIR ET CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

---

<b>Type de politique :</b>	Gouvernance autonome
<b>Références juridiques :</b>	Loi sur les normes du travail

<b>Adoptée le :</b>	26 mai 2017
<b>Révisée le :</b>	1 <sup>er</sup> déc 2021; 22 juin 2023
<b>Résolution :</b>	CA170526-10 CA230622-21
<b>En vigueur :</b>	27 mai 2017

## Préambule

Pour réaliser sa mission de protection du public, les administratrices et administrateurs de l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec (l'OOAQ) ont adhéré aux valeurs premières sur lesquelles doivent s'appuyer le développement de l'Ordre et le travail de l'ensemble des personnes appelées à y contribuer.

La collaboration, valeur chère à l'Ordre, repose sur l'écoute, la courtoisie, la disponibilité ainsi que l'ouverture à l'autre. Elle suppose également l'entraide et le respect de l'autre, dans un environnement empreint de solidarité et de confiance et exempt de toute forme de harcèlement et de violence.

## Article 1 : Engagement

Avec la Politique pour prévenir et contrer le harcèlement et la violence, l'OOAQ concrétise son engagement à offrir à toute personne œuvrant à l'Ordre un milieu de travail sain et sécuritaire, assurant la dignité de l'individu et exempt de toute forme de :

- Harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou discriminatoire
- Violence qu'elle soit physique, psychologique ou découlant d'une situation de violence conjugale ou familiale

L'OOAQ affirme ainsi sa volonté d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement et de violence.

## Article 2 : Objectifs

### Objectif principal

Le harcèlement et la violence sous toutes formes ne seront en aucun cas tolérés par l'Ordre. L'OOAQ entend donc faire respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de toute attitude ou de tout comportement risquant de détériorer le milieu de travail.



Cette politique vise de plus à :

- i) informer, sensibiliser et responsabiliser le personnel de l'Ordre au phénomène du harcèlement et de la violence en milieu de travail ou découlant d'une situation de violence conjugale ou familiale
- ii) privilégier la prévention pour contrer le harcèlement et la violence, ainsi qu'un processus favorisant une démarche de règlement libre et volontaire entre les personnes concernées permettant de traiter avec diligence les situations de harcèlement ou de violence potentielles ou avérées
- iv) fournir le soutien nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement ou de violence en établissant une procédure de règlements des plaintes
- v) encourager toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement ou de violence à se sentir interpellée par cette situation et à aider la personne en cause en l'invitant à se prévaloir des mécanismes prévus à la présente politique
- vi) veiller à ce que toute personne se prévalant de la politique ne subisse aucun préjudice ni aucune mesure de représailles, la bonne foi de toute personne plaignante étant présumée
- vii) affirmer que l'exercice des droits et le déroulement des processus visés par la politique doivent être empreints de discrétion et de réserve et être traités confidentiellement
- viii) reconnaître le droit à la personne plaignante de poursuivre ou de mettre fin, à tout moment, de façon libre et volontaire, au processus de traitement d'une situation de harcèlement ou de violence

## Article 3 : Définitions

### Harcèlement psychologique

L'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, définit le harcèlement comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne visée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement psychologique, il inclut aussi :

Le harcèlement sexuel qui est une forme de harcèlement se manifestant notamment par des paroles, des gestes, et des actes non désirés à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînent un milieu de travail néfaste.



Le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

### **Violence**

La violence peut être physique ou psychologique ou découler d'une situation de violence conjugale ou familiale. Elles sont définies ainsi :

#### **Violence physique**

Usage de la force physique contre une autre personne ou un groupe de personnes, qui peut entraîner un préjudice physique, sexuel ou psychologique.

#### **Violence psychologique**

Actions et conduites répétées ou non, dirigées contre une ou plusieurs personnes. Ces comportements non désirés par la victime, peuvent être commis délibérément ou inconsciemment, mais entraînent manifestation de l'humiliation, une offense ou de la détresse.

#### **Violence conjugale ou familiale**

Agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation familiale, conjugale, extra-conjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

### **Droit de gestion**

Les gestionnaires dans l'exercice normal de leurs responsabilités ont le droit d'exercer leur autorité, pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse ; ils ont le droit de fixer des objectifs, de déterminer les conditions de travail et les mécanismes de contrôle, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement et d'imposer des mesures disciplinaires, de donner des conseils et de faire respecter les politiques de l'Ordre ; ils ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de l'Ordre.

## **Article 4 : Manifestations**

- 4.1 Le harcèlement qu'il soit psychologique ou discriminatoire peut se manifester individuellement ou par un comportement observé au sein d'un groupe, notamment par du dénigrement, du bavardage malveillant, de l'intimidation, de la cyberintimidation, de l'agressivité, des menaces, de l'hostilité, du chantage ou de la coercition, des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements, ou l'abus d'une situation de pouvoir pour compromettre le rendement d'une personne ou en menacer sans fondement l'emploi.



- 4.2 Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment, par tout moyen, technologique ou autres, par des contacts physiques non désirés ou la sollicitation de faveurs sexuelles, des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la victime, des questions intimes ou autres gestes qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.
- 4.3 La violence physique, psychologique ou découlant d'une situation de violence conjugale ou familiale quant à elle, est utilisée par une personne dans le but d'en dominer une autre et d'affirmer son pouvoir sur elle. Caractérisées par des actes répétitifs qui comprennent des agressions psychologiques, verbales, physiques, économiques et sexuelles elle porte atteinte à la dignité de la personne qui la subit. Elle peut être vécue à tous âges et dans différents types de relations.

## Article 5 : Champ d'application

- 5.1 Cette politique s'applique à toute personne œuvrant au sein de l'Ordre, c'est-à-dire toute personne qui y est employée ou qui occupe un poste en vertu du *Code des professions*, ainsi qu'à toute personne nommée par le Conseil d'administration de l'Ordre.

Elle couvre les lieux et contextes suivants : les bureaux de la permanence de l'Ordre, l'espace de télétravail, tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'Ordre) incluant tous les moyens de communication, technologiques ou autres.

- 5.2 Cette politique s'applique aussi à l'ensemble des membres de l'Ordre ainsi qu'aux tiers (contractants, visiteurs, fournisseurs, etc.) qui sont en relation avec l'Ordre. Elle s'applique à ces personnes dans le cadre de l'exercice de leurs activités à l'Ordre, sans égard au lieu où se produit la situation de harcèlement ou de violence.
- 5.3 Cette politique n'a pas pour but de nier l'exercice normal et légitime du droit de gestion de l'employeur, mais bien de prévenir, de gérer et d'éliminer les actes posés de façon arbitraire, abusive, discriminatoire ou en dehors des conditions normales de travail. Elle n'a pas non plus pour effet de priver, à l'intérieur des délais prescrits, un employé de ses recours en vertu des lois en vigueur.



## Article 6 : Responsabilités

La présente politique repose sur un partage de responsabilités.

### Personne responsable de l'application de la politique

- Veiller à la mise en œuvre et à l'application de la politique en plus de sa mise à jour et de sa diffusion
- Faire signer annuellement la « Déclaration annuelle de l'employé.e » laquelle rappelle l'existence et l'engagement des employé.es envers les politiques de l'Ordre.
- S'assurer que des activités de sensibilisation, d'information et de prévention soient proposées ponctuellement à l'ensemble du personnel
- S'assurer de l'application des procédures de traitement des plaintes et des signalements, et ce, de façon diligente et impartiale
- S'assurer de la mise en place de moyens nécessaires pour faire cesser tout cas de harcèlement ou de violence
- Soutenir les gestionnaires dans la recherche de moyens pour prévenir, gérer et éliminer les conflits
- S'assurer qu'aucune mesure de représailles n'est prise à l'encontre de l'employé qui dénonce une situation de harcèlement ou de violence

La directrice générale ou le directeur général est désigné.e à titre de personne responsable de l'application de la politique. Si elle ou il est concerné par une demande de consultation ou d'intervention, la présidente ou le président est alors désigné.e personne responsable. Dans le cas où ni l'un ni l'autre ne peuvent agir, une administratrice ou un administrateur du conseil d'administration pourra être interpellé.e directement.

### Gestionnaires

Les gestionnaires assument les responsabilités qui incombent aux employé.es, et doivent également :

- Connaître, comprendre et appliquer la présente politique
- Favoriser un milieu de travail sain, respectueux, sécuritaire et exempt de toute forme de harcèlement ou de violence, tout en donnant l'exemple
- Veiller à ce que les employé.es de son équipe ne soient pas soumis à des conduites contraires à la politique et sinon intervenir de façon diligente



- Détecter les facteurs de risque susceptibles de nuire au climat de travail et prendre les mesures nécessaires pour éviter que des situations à risque conduisent en situation de harcèlement ou de violence.
- Préserver la confidentialité des dossiers dont il a connaissance et s'assurer qu'aucune mesure de représailles n'est prise à l'encontre d'une ou d'un employé.e qui dénonce une situation de harcèlement ou de violence.

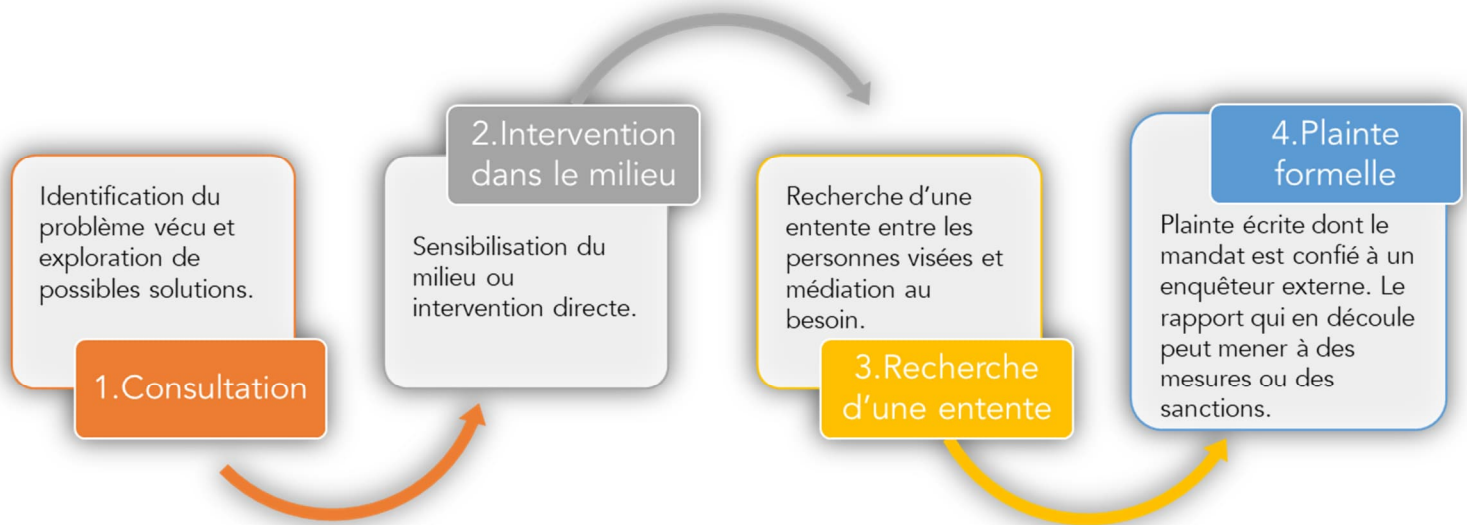
#### Employé.es

- Lire la présente politique et la respecter
- Remplir et signer annuellement la déclaration annuelle
- S'assurer que son comportement ne contrevient pas à la politique et contribue au maintien d'un climat de travail, sain, respectueux et empreint de civilité
- Signaler toute forme de conflit ou de situation de harcèlement et de violence qui l'implique ou dont il est témoin à la personne responsable d'appliquer la politique
- Collaborer à toute enquête conduite en vertu de la politique



## Article 7 : Processus de traitement d'une situation de harcèlement

L'OOAQ a mis sur pied une procédure qui permet de traiter les préoccupations de harcèlement. Cette procédure détaillée à l'annexe I se résume en quatre possibles étapes :



Les signalements et traitements de la violence conjugale ou familiale sont exclus de cette procédure et sont détaillés ci-après.

## Article 8 : Violence conjugale ou familiale

### Signalement

Toute personne œuvrant au sein de l'Ordre qui reçoit un signalement de violence conjugale ou qui a des motifs raisonnables de croire qu'un.e employé.e est victime de violence doit en informer la personne responsable de l'application de la politique. L'Ordre traitera de manière confidentielle tout signalement de violence conjugale ou familiale.

### Traitement des signalements

À la réception d'un signalement de violence ou lorsque la personne responsable a des motifs raisonnables de croire qu'un.e employé.e est victime de violence conjugale ou familiale, elle doit:

- Discuter avec cet employé.e de ses besoins et de toute mesure devant être mis en place pour protéger sa santé et assurer sa sécurité et son intégrité physique et psychologique.



- Élaborer un plan de sécurité pour cet employé.e, en tenant compte de sa situation. Ceci peut inclure des mesures telles que des modifications à son horaire de travail, un filtre des communications qu'elle ou il reçoit, etc.
- Au besoin, discuter confidentiellement avec la ou le gestionnaire de cet employé.e d'accommodements ou de mesures devant être mis en place pour lui permettre de poursuivre son travail.
- Diriger cet.te employé.e vers des ressources externes spécialisées.
- Voir à l'application de toute ordonnance du tribunal rendue en faveur de cet employé.e, notamment toute ordonnance interdisant à l'auteur de violence de se rendre sur les lieux de travail de cet employé.e.

## Article 9 : Droit d'être accompagnée

Toute personne qui se prévaut de la présente politique et toute personne visée par une démarche régie par la présente politique peut être accompagnée de la personne de son choix et la personne responsable doit l'informer de ce droit.

## Article 10 : Confidentialité

Les dossiers de harcèlement et de violence sont strictement confidentiels et doivent être traités de manière à en respecter le caractère confidentiel. Toutes les personnes participant au traitement de la plainte ou du signalement doivent également en respecter la confidentialité.

## Article 11 : Conservation des dossiers

Les dossiers de harcèlement et de violence doivent être conservés pendant une période minimale de cinq ans de la date de leur fermeture.

## Article 12 : Révision de la politique

La présente politique peut être révisée au besoin.





## ANNEXE I - Procédure de traitement des plaintes

Cette annexe décrit la procédure à suivre pour gérer les préoccupations, les plaintes et les incidents relatifs au harcèlement. Il est à noter que les signalements et traitements de la violence conjugale ou familiale sont exclus de cette procédure et prévus à l'article 8.

### **1- La consultation**

Toute personne œuvrant au sein de l'Ordre se croyant victime d'une conduite de harcèlement définie à l'article 3 peut, dans le cadre de l'étape initiale qu'est la consultation, s'adresser à la directrice générale ou au directeur général (la « personne responsable », voire l'article 6) dans les 30 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

La personne qui s'adresse à la personne responsable est d'abord appelée à identifier et à cerner la nature et l'étendue du problème auquel elle fait face. Elle est invitée, avec l'aide de la personne responsable, à explorer les solutions possibles, y compris la nomination d'un tiers médiateur dont le mandat serait d'amener les personnes concernées à régler le problème qui les oppose de façon acceptable pour chacune d'elles.

Il incombe à la personne responsable de déterminer si la situation signalée relève de la présente politique et dans la négative, elle oriente la personne vers les ressources appropriées. Au terme de la consultation, dans la mesure où la situation signalée relève de la présente politique.

Si la personne responsable juge que la démarche est frivole, abusive ou manifestement mal fondée, elle peut refuser de procéder plus avant, auquel cas elle en informe alors la personne plaignante par écrit.

Si la personne responsable juge que la démarche n'est ni frivole, ni abusive ou ni manifestement mal fondée, elle doit agir avec diligence et informer la personne plaignante du droit de cette dernière, à sa discrétion de :

- Accepter que la personne responsable intervienne dans le milieu;
- Demander à la personne responsable de tenter de régler le problème par la recherche d'une entente entre les personnes concernées;
- Déposer immédiatement une plainte;
- Exercer, en tout temps, tout autre recours prévu par la loi ; ou
- Décider de ne pas procéder plus avant, auquel cas aucun dossier n'est ouvert.

### **2- L'intervention dans le milieu**

L'intervention dans le milieu peut prendre différentes formes, dont une intervention indirecte visant à sensibiliser le milieu immédiat ou une intervention directe auprès des personnes concernées afin de faire cesser le harcèlement.



### 3- La recherche d'une entente

À la suite de l'acceptation de cette procédure par la personne qui s'adresse à elle, la personne responsable communique avec la personne visée par la démarche afin d'obtenir sa participation volontaire à la recherche d'une entente.

Si la personne visée par la démarche accepte cette participation,

- La recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation ne peut résulter en l'imposition d'une sanction ;
- La personne responsable procure aux personnes concernées du soutien dans la recherche de solutions au problème et peut, avec l'accord des personnes concernées, faire appel aux services d'un médiateur;
- Advenant qu'une entente intervienne à la satisfaction des personnes concernées, les termes de l'entente sont consignés dans un document versé au dossier et la personne responsable ferme le dossier.

En l'absence d'une entente entre les personnes concernées ou dans les situations où la personne visée par la démarche refuse de participer volontairement à une entente, la personne qui estime être harcelée peut déposer une plainte formelle ou décider de ne pas procéder plus avant. Dans ce dernier cas, le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné par écrit au dossier et la personne responsable ferme le dossier.

### 4- La plainte formelle

Lorsque la personne plaignante choisit de déposer une plainte formelle, elle doit le faire par un écrit signé exposant la nature des faits reprochés à la personne visée. La plainte doit être déposée auprès de la personne responsable qui dès lors doit informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés.

La personne responsable confie un mandat d'enquêteur et transmet avec diligence la plainte formelle à une personne externe choisie (« l'enquêteur »), en tenant compte de sa disponibilité et de la nature du dossier.

L'enquêteur convoque les personnes concernées, de même que toute personne qu'il juge bon d'entendre. Il doit permettre à chacune des personnes concernées d'être accompagnée d'une personne de son choix, de veiller à entendre chacune des personnes concernées et de voir à ce que l'enquête se déroule à huis clos. Il fait enquête en utilisant tous les moyens qu'il juge pertinents et transmet dans les meilleurs délais à la personne responsable, son rapport d'enquête motivé incluant, le cas échéant, les recommandations qu'il juge appropriées.

Après réception du rapport d'enquête, la personne responsable communique par écrit aux parties impliquées la décision disposant de la plainte.



Dans les cas où la plainte est partiellement ou entièrement accueillie, l'Ordre peut prendre les mesures propres à réparer, dans la mesure du possible et selon les circonstances, le préjudice subi, le cas échéant, par la personne plaignante. La personne responsable de l'application de la politique est appelée à participer à la détermination et à l'application des mesures de réparation.

Finalement, dans le cas où la plainte n'est pas accueillie et que la personne plaignante souhaite poursuivre des démarches de règlement, un recours additionnel pourra être entrepris par le dépôt d'une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le délai maximal pour ce faire est de deux (2) ans à compter de la dernière manifestation de harcèlement.