
POLITIQUE POUR PRÉVENIR ET CONTRER LE HARCÈLEMENT

Type de politique :	Gouvernance autonome
Références juridiques :	Aucune

Adoptée le :	26 mai 2017
Révisée le :	
Résolution :	CA170526-10
En vigueur :	27 mai 2017

Préambule

L'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec (« OOAQ » ou « l'Ordre ») a pour mission première d'assurer la protection du public au regard du domaine d'exercice de ses membres. Pour favoriser l'accès à des services de qualité à la population, l'OOAQ contrôle l'admission aux titres d'orthophonistes et d'audiologiste, soutient le maintien et le développement de la compétence de ses membres et surveille la qualité et l'intégrité de leur exercice professionnel.

Pour réaliser sa mission de protection du public, les administrateurs de 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, soit celles de la compétence, de l'intégrité, de la rigueur, de la transparence et celle de la collaboration.

La collaboration 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.

Article 1 : Principes fondamentaux

- 1.1 L'OOAQ exige le maintien d'un milieu de travail sain et propice à la réalisation de sa mission favorisant l'épanouissement personnel et l'établissement de rapports harmonieux.
- 1.2 L'OOAQ juge que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique.
- 1.3 L'OOAQ reconnaît à toutes les personnes visées à l'article 5 le droit à un milieu exempt de toute forme de harcèlement et affirme sa volonté d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement.

Article 2 : Objectifs

- 2.1 La présente politique contre le harcèlement vise à :
 - i) s'assurer qu'aucune forme de harcèlement ne soit tolérée, de la part de toute personne œuvrant à l'Ordre;
 - ii) privilégier la prévention pour contrer le harcèlement, ainsi qu'un processus favorisant une démarche de règlement libre et volontaire entre les personnes concernées ;

- iii) s'assurer de la mise en place de mécanismes permettant de traiter avec diligence les situations de harcèlement potentielles ou avérées en s'appuyant sur les principes d'équité, notamment le droit d'être entendu, d'être traité avec impartialité et d'être accompagné d'une personne de son choix tout au long d'un processus initié en vertu des présentes ;
- iv) fournir le soutien nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure de règlements des plaintes ;
- v) encourager toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement 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, tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes concernées devant être traités confidentiellement, autant que faire se peut, par toutes les personnes impliquées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou aux suites à y apporter ;
- 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.

Article 3 : La notion de harcèlement

3.1 On entend par harcèlement :

- i) 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, ou
- ii) une seule conduite grave, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne visée.

3.2 Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel 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.

Article 4 : Manifestations

4.1 Sans limiter la portée générale de l'article 3, le harcèlement 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 l'agressivité, des menaces, de l'hostilité, de la violence physique ou verbale, 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 Sans limiter la portée générale de l'article 3, le harcèlement sexuel peut se manifester notamment 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.

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.
- 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.
- 5.3 Le fait qu'un membre de l'Ordre ou un tiers se prévale des dispositions de la présente Politique dans des circonstances impliquant une personne qui est employée de l'Ordre n'a pas pour effet de limiter les droits de gestion de l'Ordre, notamment le droit des gestionnaires de l'Ordre d'enclencher un processus disciplinaire et d'imposer, le cas échéant, des sanctions disciplinaires appropriées.

Article 6 : Droit de gestion

- 6.1 Cette politique ne limite pas les droits de gestion de l'Ordre. Les gestionnaires ont le droit d'exercer leur autorité, pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse ; ils ont le droit de fixer des objectifs, 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 7 : Consultation

- 7.1 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 au directeur général (la « personne responsable ») dans les 30 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Cette personne peut aussi s'adresser au président lorsque le directeur général est concerné par la situation ou ne peut agir pour toute autre raison, le président étant alors réputé être la personne responsable pour le dossier visé.
- 7.2 La personne qui s'adresse à la personne responsable en vertu de l'article 7.1 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.
- 7.3 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,
- 7.3.1 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.

- 7.3.2 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 :
- i) d'accepter que la personne responsable intervienne dans le milieu conformément aux dispositions prévues à l'article 8 ;
 - ii) de demander à la personne responsable de tenter de régler le problème par la recherche d'une entente entre les personnes concernées, conformément aux dispositions prévues à l'article 9 ;
 - iii) de déposer immédiatement une plainte tel que prévu à l'article 10 de la présente politique ;
 - iv) d'exercer, en tout temps, tout autre recours prévu par la loi ; ou
 - v) de décider de ne pas procéder plus avant, auquel cas aucun dossier n'est ouvert.

Article 8 : Intervention dans le milieu

- 8.1 L'intervention dans le milieu prévue à l'article 7.3.2 i) des présentes 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.

Article 9 : Recherche d'une entente

- 9.1 À la suite de l'acceptation de cette procédure par la personne qui s'adresse à elle conformément à l'article 7.3.2 ii), la personne responsable communique avec la personne visée par la démarche afin d'obtenir sa participation volontaire à la recherche d'une entente.
- 9.1.1 Si la personne visée par la démarche accepte cette participation,
- i) la recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation et ne peut résulter en l'imposition d'une sanction ;
 - ii) 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 ;
 - iii) 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.
- 9.1.2 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, conformément aux dispositions de l'article 7.3.2 iii), 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.

Article 10 : Plainte formelle

- 10.1 Lorsque, conformément aux dispositions de l'Article 7.3.2 iii), 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.
- 10.2 La personne responsable informe le président de l'existence du dépôt d'une plainte ainsi que de l'identité de la personne plaignante et de la personne visée. Elle 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, parmi une liste établie par le Conseil d'administration à cet effet. Cette liste comprend trois personnes provenant de l'extérieur de l'Ordre, ayant une compétence reconnue dans le domaine, une connaissance du fonctionnement d'un ordre et pouvant agir à titre d'enquêteur.
- 10.3 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 au président, avec copie à la personne responsable, son rapport d'enquête motivé incluant, le cas échéant, les recommandations qu'il juge appropriées.
- 10.4 Après réception du rapport d'enquête, une décision est rendue par le Conseil d'administration dans les meilleurs délais et dans le respect des lois et politiques en vigueur. Cette décision peut prévoir, à la discrétion du Conseil d'administration, l'application des recommandations prévues au rapport d'enquête ou la mise en place, par le directeur général, de toute mesure ou sanction que le Conseil d'administration jugera pertinente à la lumière du rapport d'enquête ainsi que des lois et règlements applicables en vigueur. La décision disposant de la plainte est communiquée par écrit, sous pli confidentiel, à la personne visée par la plainte avec copie à la personne responsable. Cette dernière fait savoir à la personne plaignante que sa plainte a été accueillie ou rejetée selon le cas.
- 10.5 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.
- 10.6 Advenant que le président soit directement concerné par une plainte formelle, les responsabilités qui lui incombent en vertu des articles 10.2 et 10.3 sont assumées par le vice-président.

Article 11 : Droit d'être accompagnée

- 11.1 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 12 : Confidentialité

- 12.1 Les dossiers de harcèlement sont strictement confidentiels et doivent être traités de manière à en respecter le caractère confidentiel.

Article 13 : Conservation des dossiers

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

Article 14 : Responsable de l'application de la politique

14.1 Le directeur général est désigné à titre de personne responsable de l'application de la politique contre le harcèlement. À cet effet, il a pour rôle de :

- i) informer toute personne œuvrant au sein de l'Ordre, y compris tout nouvel employé au moment de sa formation, de l'existence et de la teneur de la politique et en diffuser le contenu régulièrement, incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède, lors de sa révision conformément à l'article 15 des présentes ;
- ii) tenir un registre dans lequel seront consignées les dates, endroits et personnes présentes aux moments où une personne œuvrant au sein de l'Ordre aura été informée de l'existence et de la teneur de la Politique, de même que des autres occasions auxquelles la Politique aura été diffusée conformément au paragraphe 14.1 i) des présentes ;
- iii) informer, conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse à lui pour cause de harcèlement ainsi que toute personne qui accepte de participer à la procédure de recherche d'une entente, de même que toute personne témoin d'une telle situation et qui le consulte ;
- iv) prendre les mesures nécessaires s'il estime que la sécurité de la personne qui se considère harcelée est menacée.

14.2 Le président agit dans les cas où la personne responsable ne peut le faire, notamment si elle est concernée par la demande de consultation ou d'intervention.

14.3 Dans le cas où ni le directeur général ni le président ne peuvent agir, une personne peut interpellé le Conseil d'administration en communiquant avec le vice-président, qui présentera la situation aux administrateurs du Conseil d'administration.

Article 15 : Révision de la politique

15.1 La présente politique peut être révisée au besoin. La personne responsable devra toutefois évaluer au moins tous les trois ans la pertinence de réviser la politique et recommander au Conseil d'administration, le cas échéant, les modifications jugées nécessaires.