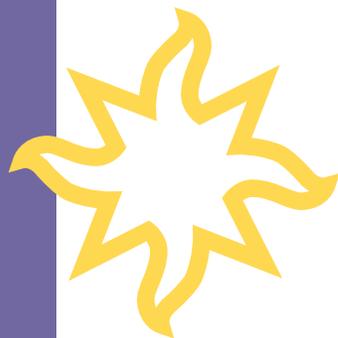


Politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel



Ordre des
Urbanistes du
Québec



PRÉAMBULE

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de l'Ordre des urbanistes du Québec (ci-après : «l'Ordre») à prévenir, combattre et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel pouvant survenir au sein de l'Ordre.

Les employé-e-s méritent et ont le droit de travailler dans un environnement de travail sain où ils et elles se sentent en sécurité. Par conséquent, l'Ordre s'engage à fournir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes.

Si toutefois une telle situation survient, cette politique prévoit les mécanismes de traitement des plaintes.

L'Ordre s'engage à transmettre une copie de la politique de prévention du harcèlement à tous les employé-e-s lors de leur entrée en poste, à la directrice générale, ainsi qu'aux membres du conseil d'administration et des comités. Cette politique est également affichée dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel.

PORTÉE

La politique de prévention du harcèlement s'applique à tous les employé-e-s de l'Ordre, peu importe leur niveau hiérarchique. Cette politique s'applique également à la directrice générale, aux membres du conseil d'administration et aux membres des comités, via les mécanismes spécifiques à ces fonctions (voir ci-dessous). En outre, elle s'applique dans le cadre d'un conflit avec un représentant, un fournisseur ou un visiteur de l'Ordre.

À noter : les membres du conseil d'administration et des comités sont assujettis au *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de l'Ordre des urbanistes du Québec et des membres de comités* et au *Code des professions*, qui incluent des dispositions touchant au harcèlement.

La présente politique s'applique dans les contextes suivants :

- les aires de travail ;
- tout endroit où les personnes se trouvent dans le cadre de leur emploi ;
- tout endroit où a lieu une activité réunissant des employé-e-s, la directrice générale, des membres du conseil d'administration ou des membres de comités ;
- les communications par tout moyen technique.

Tout comportement lié au harcèlement peut mener à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement de l'employé-e concerné-e ou au changement de fournisseur ou de représentant-e.

En ce qui concerne les membres du conseil d'administration ou les membres de comité, tout comportement inapproprié peut mener à la saisie du comité d'enquête à l'éthique et à la déontologie ou au Syndic, tel que le prévoit le *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et des membres de comité de l'Ordre des urbanistes du Québec* ou le *Code des professions*. Cette démarche peut mener à des sanctions pouvant aller jusqu'à la révocation du mandat ou à une poursuite devant le Conseil de discipline.



COMMENT SAVOIR SI JE SUIS UNE VICTIME DE HARCÈLEMENT ?

La loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique* comme étant :

1. une conduite vexatoire (blessante ou humiliante);
2. se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui sont hostiles (agressifs ou menaçants) ou non désirés;
3. qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié-e, de la directrice générale, des membres du conseil d'administration ou des membres de comités;
4. entraînant par conséquent un milieu de travail néfaste (nocif ou nuisible);
5. la conduite délétère peut s'exprimer de façon répétitive ou lors d'un seul épisode grave.

Cette définition inclut également le harcèlement discriminatoire fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression du genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemples, voici une liste non exhaustive de comportements qui peuvent être considérés comme du harcèlement :

- Comportements liés au harcèlement psychologique
 - Intimidation, cyberintimidation, menace, isolement;
 - Propos, gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
 - Violence verbale;
 - Dénigrement.
- Comportements liés au harcèlement sexuel
 - Sollicitation insistante;
 - Regards, baisers ou attouchements;
 - Insultes sexistes et propos grossiers;
 - Blagues, propos ou images à connotation sexuelle transmis par tout moyen technologique.

* Article 81.18



LA CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité est essentielle pour instaurer un environnement et une culture où les plaignantes ou plaignants peuvent, en toute sécurité, divulguer un incident et demander du soutien et des accommodements en milieu de travail. Par conséquent, l'Ordre respecte le droit à la confidentialité des renseignements personnels relativement à l'application de la présente politique.

Toute plainte est traitée avec discrétion et la confidentialité est exigée de toutes les personnes impliquées (plaignante ou plaignant, témoin, personne responsable, accompagnatrice ou accompagnateur et personne accusée). Tout mécanisme de règlement ou tout rapport d'enquête est confidentiel. Toutefois, dans certaines circonstances, la confidentialité ne peut être assurée, notamment :

- Lorsque les comportements d'un individu présentent un danger pour lui-même ou pour d'autres personnes ;
- Lorsque des preuves de violences sexuelles sont disponibles dans le domaine public (exemple : vidéo partagée publiquement ou sur les médias sociaux) ;
- Lorsqu'un rapport ou des mesures sont exigés par la loi (exemple : assignation à comparaître, jeune mineur susceptible de subir un préjudice).

LES TÉMOINS

Une ou un témoin, une passante ou un passant, ou toute autre personne concernée qui souhaite dévoiler de l'information peut rapporter un incident de harcèlement psychologique ou sexuel sans nécessairement vouloir qu'il y ait un recours, du soutien ou un suivi.

Un rapport peut être considéré comme une divulgation et peut devenir une plainte, selon la situation et la volonté de la victime. Les déclarations faites en ligne ou via les plateformes des médias sociaux, comme Facebook et Twitter, ne constituent pas un rapport.

Dans ce genre de situations, un tel rapport doit être transmis à une personne responsable. Les rapports peuvent être présentés sous quelque forme que ce soit. Le formulaire de l'annexe I peut servir de guide pour déterminer les renseignements utiles à inclure dans un rapport.



TRAITEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENT

Étape 1: Mécanisme informel de règlement*

- a) Si possible, la victime de harcèlement devra d'abord informer la personne qui commet le ou les actes de harcèlement que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin.
- b) La victime devrait également noter la date et les détails des incidents, ainsi que les démarches effectuées pour tenter de régler la situation.
- c) Si la victime ne peut confronter son agresseuse ou son agresseur ou si le harcèlement se poursuit après l'avis de la victime, elle devrait signaler la situation auprès d'une des personnes responsables désignées par l'Ordre afin que soient identifiés les comportements inappropriés et les moyens requis pour régler la situation (voir annexe II). Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit.
- d) La personne responsable qui reçoit la plainte doit obtenir la version des faits de chacune des parties, susciter la discussion et suggérer des pistes de solutions pour résoudre le conflit. La personne responsable peut, si elle le croit nécessaire, engager une médiatrice ou un médiateur pour aider à la saine gestion du conflit. Si le mécanisme échoue, la personne qui a reçu la plainte informe la plaignante ou le plaignant de la possibilité de poursuivre avec le mécanisme formel de règlement.

** Ce mécanisme est surtout utilisé en cas d'incivilité ou de conflit qui ne constitue pas forcément du harcèlement. Une personne victime de harcèlement n'est en aucun cas obligée d'utiliser préalablement le mécanisme informel.*

Étape 2: Mécanisme formel de règlement

- a) Le mécanisme formel ne s'applique qu'au cas de harcèlement sexuel ou psychologique.
- b) La plaignante ou le plaignant peut adresser une plainte formelle à une des personnes responsables en utilisant le formulaire se trouvant à l'annexe I, au plus tard dans les deux ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement.
- c) Lors de la réception de la plainte, la personne responsable:
 - i. vérifie de façon préliminaire les tentatives préalables de règlement;
 - ii. décide si elle effectue elle-même l'enquête ou si elle confie l'enquête à une experte ou un expert à l'externe;
 - iii. établit des mesures temporaires pour faire cesser le harcèlement, lorsque requis.
- d) La personne responsable juge si la plainte est recevable. Une plainte est recevable si le formulaire est convenablement rempli et s'il comporte une bonne description des événements ayant entraîné la situation de harcèlement. Si le formulaire n'est pas rempli de façon convenable, la personne responsable donne 30 jours à la plaignante ou au plaignant pour modifier sa plainte et la rendre conforme.
- e) Lorsque la plainte est recevable, la personne responsable avise verbalement la plaignante ou le plaignant ainsi que la personne visée par la plainte de la tenue d'une enquête. Un avis de convocation est transmis à la personne visée par la plainte 48 heures avant la rencontre afin d'obtenir sa version des faits.



Étape 3: L'enquête

- a) L'enquête s'effectue par la rencontre des parties visées par la plainte ainsi que des témoins pertinents convoqués, le cas échéant, par la personne responsable. La plaignante ou le plaignant et la personne visée par la plainte peuvent choisir de se faire accompagner par une personne de leur choix non liée à l'Ordre. Toute personne rencontrée, y compris cette accompagnatrice ou cet accompagnateur, doit signer un engagement de confidentialité. Une accompagnatrice ou un accompagnateur ne peut pas être un-e témoin.
- b) La personne responsable, ou l'enquêtrice ou l'enquêteur externe désigné-e produit un rapport d'enquête qui conclut à la présence ou non de harcèlement.
- c) Dans le cas où la conduite de la personne visée par la plainte est jugée être du harcèlement par la personne responsable ou l'enquêtrice ou l'enquêteur, la personne responsable peut prendre toute sanction disciplinaire qu'elle juge nécessaire pour protéger la victime ou éviter de nouvelles victimes.
- d) La plaignante ou le plaignant peut retirer sa plainte en tout temps par écrit. Par contre, la personne responsable se réserve le droit de poursuivre l'enquête si elle juge que la situation le justifie.
- e) Même si les allégations de harcèlement se révèlent infondées à la suite d'une plainte, certaines mesures additionnelles peuvent être mises en place pour garantir un milieu de travail sain, notamment sur recommandation de l'enquêteur ou de l'enquêtrice (exemples : formations spécifiques, enquête sur le climat de travail, etc.)

Les personnes responsables désignées par l'Ordre sont :

1. Hélène Lefranc, Directrice générale
Contact : hlefranc@ouq.qc.ca | 514-849-1177 poste 223 et 514-799-6182
2. Nathalie Corso, Secrétaire de l'Ordre
Contact : ncorso@ouq.qc.ca | 514-849-1177 poste 221
3. Sylvain Gariépy, Président du Conseil d'administration de l'Ordre
Contact : presidence@ouq.qc.ca | 438-402-0761

À noter, cette liste n'établit pas un ordre de priorité. Ainsi, la victime peut contacter la personne responsable de son choix.

À l'annexe II se trouve une déclaration dans laquelle les personnes responsables s'engagent à respecter la Politique de prévention du harcèlement.

ENQUÊTE À L'INITIATIVE DE L'ORDRE

Lorsqu'il juge que la sécurité d'autrui est en danger, l'Ordre se réserve le droit de lancer une enquête interne ou d'informer la police qu'une enquête criminelle est requise, même sans le consentement de la victime. La décision de lancer une enquête interne ou d'exercer d'autres recours sans le consentement de la victime devrait être prise uniquement en raison de circonstances extraordinaires et après évaluation par une ou les personnes responsable(s). Lorsqu'une telle décision est prise, la victime est informée que l'incident fait l'objet d'une enquête.



PRINCIPES D'INTERVENTION DE L'ORDRE

L'Ordre des urbanistes du Québec s'engage à :

- Répondre et prendre en charge les plaintes dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec compassion, humanité, équité et objectivité en leur fournissant un soutien adéquat;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention;
- Offrir aux personnes concernées la possibilité de tenir une rencontre avec elles en vue de régler la situation à l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur qui agit comme une personne neutre et permet un échange constructif;
- Mener dans les plus brefs délais, si nécessaire, une enquête ou confier cette responsabilité à un intervenant ou une intervenante externe. L'enquête doit se faire de manière objective et neutre. Les personnes concernées sont informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant trois ans et détruites par la suite;
- Prendre les mesures nécessaires pour régler la situation et recourir à des mesures disciplinaires lorsque c'est approprié.

Le choix de la mesure disciplinaire appropriée tient compte de la gravité du ou des geste(s) posé(s), des conséquences pour la victime ainsi que du dossier disciplinaire de l'agresseuse ou de l'agresseur.

Une personne ne peut se voir imposer des sanctions ou des représailles pour avoir utilisé les mécanismes d'intervention et d'enquête prévus dans la présente politique. Ainsi, quiconque divulgue, rapporte ou dépose une plainte de bonne foi concernant un incident de harcèlement ne devrait pas faire l'objet de représailles. La personne qui mettrait en œuvre cette forme de vengeance pourrait se voir refuser certains avantages, réassigner à de nouvelles tâches ou même être congédiée. Les personnes ci-après sont protégées contre toute forme de représailles :

- plaignantes et plaignants;
- témoins;
- consultantes et consultants;
- personnes représentant la plaignante ou le plaignant;
- personnes chargées de l'enquête;
- décideuses et décideurs.

La présente politique et sa procédure seront révisées périodiquement ou au besoin, pour s'assurer qu'elle protège bien la dignité et l'intégrité du personnel de l'Ordre.

Signature de l'employeur

Ordre des urbanistes du Québec

19 février 2021

Date



RECOURS JUDICIAIRE POSSIBLE

Une personne qui croit subir ou avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail peut aussi porter plainte directement à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). La personne dispose alors de deux ans à compter du dernier comportement harcelant.

La plainte peut être déposée en ligne ou par téléphone :

- En ligne : https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1
- Au téléphone : 1 844 838 0808

Le choix d'avoir utilisé les mécanismes internes de plaintes auprès de l'Ordre n'empêche pas la personne victime de harcèlement de porter plainte auprès de la CNESST.

À noter : certains comportements peuvent aussi faire l'objet de plaintes auprès d'autres instances, telles que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

ADOPTION :

Approuvée par le CA et adoptée par la direction générale le 9 octobre 2020



ANNEXE II

Engagement des personnes responsables

ATTENDU QUE les personnes responsables désignées sont dûment formées et ont les outils nécessaires pour le traitement et le suivi des plaintes ou signalements.

ATTENDU QUE les personnes désignées doivent libérer leur emploi du temps pour gérer le traitement et le suivi des plaintes ou signalements.

ATTENDU QUE les personnes désignées agissent à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel.

ATTENDU QUE les personnes désignées informent le personnel sur la politique de l'Ordre en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.

ATTENDU QUE les personnes désignées interviennent de façon informelle afin de tenter de régler la situation en cause.

ATTENDU QUE les personnes désignées traitent les plaintes et signalements reçus avec rigueur et célérité.

ATTENDU QUE les personnes désignées font cesser toute situation de harcèlement portée à leur attention.

Les personnes responsables désignées par l'Ordre sont :

1. Hélène Lefranc, Directrice générale
Contact : hlefranc@ouq.qc.ca | 514-849-1177 poste 223 et 514-799-6182
2. Nathalie Corso, Secrétaire de l'Ordre
Contact : ncorso@ouq.qc.ca | 514-849-1177 poste 221
3. Sylvain Gariépy, Président du Conseil d'administration de l'Ordre
Contact : presidence@ouq.qc.ca | 438-402-0761

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Signature de la personne responsable n° 1

19 février 2021

Date

Signature de la personne responsable n°2

19 février 2021

Date

Signature de la personne responsable n° 3

19 février 2021

Date