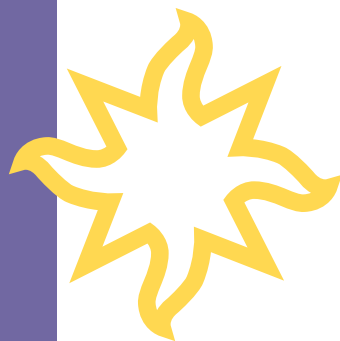


Politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel



Ordre des
Urbanistes du
Québec



OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif :

- d'affirmer l'engagement de l'Ordre des urbanistes du Québec (ci-après : « l'Ordre ») à prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail, y compris le harcèlement provenant de sources externes, conformément à la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel (PL-42)*, en vigueur depuis le 27 septembre 2024;
- d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment les programmes d'information et de formation offerts;
- d'établir la procédure de prise en charge des plaintes et des situations problématiques portées à l'attention de l'employeur, ou de son représentant désigné, par voie de signalement.

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.

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 présente politique s'applique à tous les employé-e-s de l'Ordre, peu importe leur niveau hiérarchique. Elle s'applique également à la directrice générale, aux membres du conseil d'administration et 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-e représentant-e, un fournisseur, une visiteuse 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 lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- tout autre endroit où les personnes se trouvent dans le cadre de leur emploi (ex.emples : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- tout endroit où a lieu une activité réunissant des employé-e-s, la directrice générale, des membres du conseil d'administration ou 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 de comité, tout comportement inapproprié peut mener à la saisi 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.



DÉFINITION

La définition du harcèlement psychologique au travail est énoncée à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*. Elle se lit comme suit :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

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.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

a) Règle de l'administration

L'Ordre ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement en contexte de travail, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : administrateur ou administratrice, représentant-e, client-e, fournisseur, visiteur, visiteuse, urbaniste, candidat-e à la profession ou autre.

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés. La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.



b) Responsabilités du personnel

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel sont les suivantes :

- contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement;
- respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

c) Prévention du harcèlement psychologique ou sexuel

L'Ordre s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychique et physique des personnes.

Conformément à ses obligations légales, l'employeur met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique ou sexuel, notamment en :

- diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel (affichage dans un lieu accessible à toutes et tous, copies remises au personnel);
- maintenant une vigilance continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
- faisant la promotion du respect entre les individus;
- sensibilisant régulièrement le personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'employeur;
- mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour le personnel et pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements;
- consultant le personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à du harcèlement;
- tenant des rencontres avec les personnes qui quittent leur emploi pour connaître les raisons de leur départ;
- en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

d) Soutien en cas violence conjugale ou familiale

L'Ordre reconnaît également que la violence conjugale ou familiale peut, dans certaines circonstances, se manifester en milieu de travail et compromettre la santé, la sécurité ou l'intégrité psychologique d'un membre du personnel. À ce titre, lorsque l'Ordre est informé ou devrait raisonnablement être conscient qu'une telle situation pourrait affecter le milieu de travail, il s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute situation susceptible de mettre en danger une personne, notamment par la mise en place de mesures de protection ou d'accommodement appropriées, dans le respect de la confidentialité et de la dignité des personnes concernées.

L'Ordre s'engage à intégrer la présente politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que toutes les mesures qui en découlent au plan d'action en matière de santé et sécurité du travail, à réviser au moins une fois par an la présente politique et à communiquer les changements au personnel.



LA CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité est essentielle pour instaurer un environnement et une culture où les plaignantes ou les 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.



PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET SIGNALEMENTS

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 pertinent-es 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. En revanche, 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. Sophie Blanchet-Vaugeois, Secrétaire de l'Ordre
Contact : sblanchetvaugeois@ouq.qc.ca | 514-849-1177 poste 228
3. Nathalie Prud'homme, Présidente du Conseil d'administration de l'Ordre
Contact : presidence@ouq.qc.ca

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 personne(s) 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;
- Offrir périodiquement des formations ou des activités de sensibilisation à l'ensemble de son personnel;
- Évaluer régulièrement les risques psychosociaux dans l'environnement de travail incluant le risque de violence à caractère sexuel.

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

27 février 2026

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 : [Instructions pour déposer une plainte en ligne](#)
- 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 27 février 2026



ANNEXE I

FORMULAIRE DE PLAINTE		
INFORMATIONS SUR LA PLAIGNANTE OU LE PLAIGNANT		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
Adresse courriel et numéro de téléphone :		
INFORMATIONS SUR LA PERSONNE VISÉE PAR LA PLAINTE		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
EMPLOI/FONCTION :		
<input type="checkbox"/> Directrice générale	<input type="checkbox"/> Membre d'un comité	<input type="checkbox"/> Collègue
<input type="checkbox"/> Subordonné-e/employé-e	<input type="checkbox"/> Citoyen-ne	<input type="checkbox"/> Fournisseur/Représentant-e
<input type="checkbox"/> Membre du conseil d'administration	<input type="checkbox"/> Autres :	
INFORMATIONS SUR LE OU LES TÉMOINS		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
Nom :	Prénom :	
Emploi/fonction :		
DESCRIPTION PRÉCISE DE LA SITUATION		
ACTION DÉJÀ ENTREPRISE (SI APPLICABLE)		
EXACTITUDE DES INFORMATIONS		
J'atteste que les informations fournies sont exactes et je suis conscient(e) que les fausses allégations sont passibles de sanctions disciplinaires.		
Signature :	Date :	



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. Sophie Blanchet-Vaugeois, Secrétaire de l'Ordre
Contact: sblanchetvaugeois@ouq.qc.ca | 514-849-1177 poste 228
3. Nathalie Prud'homme, Présidente 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

27 février 2026

Date

Signature de la personne responsable n°2

27 février 2026

Date

Signature de la personne responsable n° 3

27 février 2026

Date