

---

## **ARTICLE 1 : DÉFINITIONS**

- 1.01 Année financière** : la période correspondant à l'exercice financier de l'Ordre, soit du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente
- 1.02 CA** : Conseil d'administration de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec.
- 1.03 Ordre** : Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
- 1.04 Siège** : Siège de l'Ordre

## **ARTICLE 2 : MISSION**

La principale fonction d'un Ordre est, selon le Code des professions, d'assurer la protection du public. C'est pourquoi la mission de l'Ordre est basée sur cette fonction. Toutefois, elle a été élargie pour tenir compte du sentiment d'appartenance des membres et de la clientèle desservie par les psychoéducateurs.

Dans le but d'assurer la protection du public, l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec s'assure d'un haut niveau de qualité des services de psychoéducation offerts par ses membres. À cette fin, il vérifie la compétence des personnes qui adhèrent à l'Ordre, surveille l'exercice de la profession et voit à soutenir ses membres dans le maintien et le développement de leurs compétences professionnelles.

L'Ordre se veut un espace d'échanges permettant aux membres d'améliorer leur pratique et de participer au développement de leur profession. Il vise à devenir un lieu d'identification et d'appartenance.

L'Ordre veut promouvoir l'accès à des services compétents pour les personnes aux prises avec des difficultés d'adaptation. Il souhaite aussi donner une voix aux personnes vulnérables en se prononçant sur les enjeux de société les concernant.

## **ARTICLE 3 : VALEURS**

Les présentes règles reposent sur les valeurs que les administrateurs ont adoptées. Les valeurs servent de point de repère pour les actions à prendre et à poser dans le cadre du travail accompli, et ce, afin de réaliser la mission de l'Ordre.

**Le respect** signifie la considération pour chacune des personnes avec qui nous interagissons. Il sous-entend l'écoute, la courtoisie, la diligence et la discrétion. Il suppose la différence des idées et des limites de l'autre. Il peut également comprendre le respect de l'organisation, le respect des institutions entourant l'Ordre et le respect de l'environnement.

**L'engagement** se manifeste par une implication individuelle à la réalisation de projets partagés. Cela se traduit par l'utilisation des compétences de chacun afin d'offrir au public et à nos membres des services appropriés. Il suppose la responsabilité de son développement et sa disponibilité.

**La solidarité** s'observe dans les relations entre les membres de l'équipe. L'entraide, le travail d'équipe et la collaboration en sont ses principales manifestations. Elle suppose à la fois le souci de l'autre et celui du projet commun.

**L'intégrité** demande d'agir de façon conséquente à nos valeurs fondamentales. Elle se démontre par l'honnêteté, la transparence et la confiance. Elle suppose de respecter nos engagements et d'être responsable de nos paroles et de nos actes.

## **PRÉAMBULE**

L'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OPPQ) reconnaît à tous ses employés le droit à un milieu exempt de toute forme de harcèlement.

L'OPPQ juge que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique.

L'OPPQ a retenu le respect parmi ses valeurs organisationnelles. Le respect s'illustre par la considération envers toutes les personnes avec qui nous entrons en relation et par l'absence de discrimination. Il sous-entend, entre autres, les notions de courtoisie, de diligence, de confiance et de discrétion. Il implique également des paroles et des gestes sensibles à l'égard d'autrui. Il favorise l'épanouissement personnel, l'établissement de rapports harmonieux entre les individus et permet la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation de sa mission.

## **PRINCIPES FONDAMENTAUX ET OBJECTIFS**

### **ARTICLE 4 : PRINCIPES FONDAMENTAUX**

La politique contre le harcèlement :

- a) veille à ce qu'aucune forme de harcèlement ne soit tolérée, de la part de toute personne travaillant à l'Ordre ou membres de l'Ordre ou de tiers en relation avec elle;
- b) privilégie la prévention pour contrer le harcèlement, ainsi qu'un processus favorisant une démarche de règlement libre et volontaire entre les personnes concernées;
- c) s'assure de la mise en place de mécanismes permettant de traiter avec diligence les situations de harcèlement qui s'appuient 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;
- d) veille 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 se présume. La politique ne doit pas être utilisée de manière abusive, ou avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur;
- e) reconnaît 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;
- f) reconnaît que l'exercice de ces droits doit être empreint de discrétion et de réserve. Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes concernées sont 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.

## **ARTICLE 5 : CADRE JURIDIQUE**

Plusieurs dispositions législatives encadrent les droits et obligations relatifs au harcèlement et permettent de situer les responsabilités des individus et de l'Ordre en ces matières, notamment la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q., c.C-12), le **Code civil du Québec**, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** et la **Loi sur les normes du travail**. De plus, certaines formes de harcèlement constituent une infraction au **Code criminel**.

## **ARTICLE 6 : OBJECTIFS**

La politique poursuit les objectifs suivants :

- 6.1 Affirmer clairement la volonté de l'OPPQ d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement.
- 6.2 Établir des mécanismes pour traiter les demandes de consultation et d'intervention en matière de harcèlement.
- 6.3 Contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu afin de prévenir les conduites de harcèlement et assurer à toute personne le droit d'être traitée en toute équité sans discrimination ni harcèlement.
- 6.4 Fournir le soutien nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement en établissant une procédure de règlements des plaintes.

## **CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE**

### **ARTICLE 7 : CHAMP D'APPLICATION**

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 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.

### **ARTICLE 8 : DROIT DE GESTION**

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, 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.

## **DÉFINITIONS**

### **ARTICLE 9 : HARCÈLEMENT**

On entend par harcèlement :

- a) 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 et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'une telle conduite pouvait entraîner des conséquences néfastes.
- b) une seule conduite grave, y inclus la conduite assortie explicitement ou implicitement d'une promesse de récompense ou d'une menace, si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu.

## **ARTICLE 10 : HARCÈLEMENT SEXUEL**

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle unilatérale se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante.

## **ARTICLE 11 : MANIFESTATIONS**

11.1 Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

11.2 Sans limiter la portée générale des articles 4 et 5, le harcèlement peut se manifester notamment par :

- de l'intimidation, des menaces, de la violence, 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;
- des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, ainsi que le sabotage des lieux ou instruments de travail;
- l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi ou compromettre le rendement d'une personne.

11.3 Sans limiter la portée générale des articles 4 et 5, le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail.

## **PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES SITUATIONS**

### **ARTICLE 12 : ADMISSIBILITÉ**

Tout employé de l'Ordre se croyant victime d'une conduite de harcèlement définie aux articles 4 et 5 peut s'adresser à la personne responsable ou à une personne substitut lorsque la personne responsable est concernée par la plainte, dans les 30 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Ce délai est basé sur le délai pour déposer une plainte à la Commission des normes du travail qui est de 90 jours de la dernière manifestation du harcèlement. La Commission des normes du travail étant la dernière instance pour recevoir une plainte.

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.

### **ARTICLE 13 : CONSULTATION**

La consultation est un processus par lequel la personne qui s'adresse à la personne responsable en vertu de l'article précédent est appelée à identifier et à cerner la nature et l'étendue du problème auquel elle fait face et, avec l'aide de la personne responsable, à explorer les solutions possibles incluant l'orientation vers d'autres ressources.

Au terme de la consultation, la personne peut :

- accepter que la personne responsable intervienne dans le milieu;

- accepter que la personne responsable tente de régler le problème par la recherche d'une entente entre les personnes concernées;
- déposer immédiatement une plainte, tel que prévu à la politique;
- exercer tout autre recours prévu aux lois, au Recueil des conditions de travail;
- décider de ne pas procéder plus avant.

Si la personne choisit de ne pas procéder plus avant, aucun dossier n'est ouvert.

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

#### **ARTICLE 14 : INTERVENTION DANS LE MILIEU**

L'intervention dans le milieu est faite par la personne responsable. Cette intervention 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 15 : RECHERCHE D'UNE ENTENTE ENTRE LES PERSONNES CONCERNÉES**

- 15.1 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.
- 15.2 La recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation. Elle ne peut résulter en l'imposition d'une sanction.
- 15.3 La personne responsable procure aux personnes concernées du soutien dans la recherche de solutions au problème.
- 15.4 Dans le cadre de cette procédure, la personne responsable pourra, avec l'accord des personnes concernées, faire appel aux services d'un médiateur ou d'une médiatrice.
- 15.5 Si une intervention intervient à la satisfaction des personnes concernées, la personne responsable ferme le dossier. Les termes de l'entente seront consignés dans un document versé au dossier.
- 15.6 Lorsque la personne visée refuse de participer à la procédure ou, si la procédure a été entamée, en cas d'absence d'une entente entre les personnes concernées, la personne qui estime être harcelée peut :
- déposer une plainte formelle ou
  - décider de ne pas procéder plus avant.
- Dans ce dernier cas, la personne responsable ferme le dossier. Le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné par écrit au dossier.
- 15.7 La recherche d'une entente entre les personnes concernées doit être complétée avec diligence.

#### **ARTICLE 16 : DÉPÔT D'UNE PLAINTE FORMELLE**

- La plainte formelle est faite par écrit. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose. Par le dépôt de la plainte, la personne responsable est automatiquement autorisée à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés et toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.
- La plainte est déposée auprès de la personne responsable. Cette dernière la transmet avec diligence à une personne externe. Le Conseil d'administration de l'Ordre établit une liste de trois personnes pouvant agir à titre d'enquêteur. Ces personnes doivent provenir de l'extérieur de l'Ordre, avoir une compétence reconnue dans le domaine ou un domaine connexe à la fonction et

une connaissance du fonctionnement d'un ordre. La personne responsable confie un mandat à l'une ou l'autre de ces personnes en tenant compte de leur 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 fait enquête en utilisant tous les moyens qu'il juge pertinents; il transmet dans les meilleurs délais son rapport d'enquête motivée incluant, le cas échéant, les recommandations qu'il juge pertinentes.
- L'enquêteur 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 voir à ce que l'enquête se déroule à huis clos.
- Après réception du rapport d'enquête, une décision est rendue par l'autorité concernée, dans les meilleurs délais et dans le respect des lois et politiques en vigueur.
- La décision disposant de la plainte est communiquée par écrit, sous pli confidentiel, à la personne visée par la plainte. La personne responsable fait savoir à la personne plaignante que sa plainte a été accueillie ou rejetée selon le cas.
- Si les instances jugent la plainte bien fondée, l'Ordre prend 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.

#### **ARTICLE 17 : CONTESTATION**

Les autres recours prévus par la loi peuvent être exercés en tout temps.

#### **ARTICLE 18: FIN DU TRAITEMENT D'UNE SITUATION**

- Le traitement d'une situation dans le cadre des procédures de la présente politique se termine par l'arrivée de l'un ou l'autre des événements suivants :
  - retrait de la demande d'intervention ou de la plainte;
  - conclusion d'une entente entre les personnes concernées;
  - décision de l'Ordre rendue par l'autorité compétente.
- Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la présente politique dans les deux ans qui suivent la conclusion de cette entente, l'une ou l'autre des personnes concernées peut communiquer avec la personne responsable, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche.

#### **ARTICLE 19 : 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 20 : PROTECTION DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LES PROCÉDURES**

Toute personne a le droit de se prévaloir de la politique sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit faite ou la plainte déposée avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration qui accuse une personne d'avoir commis du harcèlement.

Toute personne peut témoigner sans crainte de représailles, à moins que son témoignage ne soit rendu avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration.

## **ARTICLE 21 : CONFIDENTIALITÉ**

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

## **ARTICLE 22 : CONSERVATION DES DOSSIERS**

Les dossiers des situations de harcèlement doivent être conservés pendant cinq ans à partir de la date de leur clôture.

## **PERSONNES HABILITÉES**

### **ARTICLE 23 : RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE**

#### 23.1 Nomination

Le directeur général et secrétaire est nommé à titre de responsable de l'application de la politique contre le harcèlement.

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.

Dans le cas où les deux situations précédentes ne peuvent s'appliquer, la personne peut interpeller le Conseil d'administration en communiquant avec le vice-président. Celui-ci présentera la situation aux administrateurs du Conseil d'administration.

#### 23.2 Rôle

La personne responsable de l'application de la politique a pour rôle de :

- a) développer et mettre en place des programmes de prévention du harcèlement;
- b) informer, conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse à elle 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 qui la consulte;
- c) prendre les mesures nécessaires si elle estime que la sécurité de la personne qui se considère harcelée est menacée;
- d) amener les personnes concernées, dans le cadre de la recherche d'une entente entre elles, à convenir d'une ou de solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation;
- e) transmettre à l'enquêteur externe les plaintes écrites de harcèlement déposées en vertu de l'article 12 de la présente politique.

### **ARTICLE 24 : MÉDIATEURS**

La personne responsable peut désigner une personne pour agir à titre de médiateur dans un dossier, parmi les membres de l'Ordre possédant une formation ou une expertise en matière de médiation.

Le médiateur a pour mandat d'amener les personnes concernées à régler le problème qui les oppose de façon acceptable pour chacune d'elles.

La procédure de médiation a lieu dans le cadre de la recherche d'une entente entre les personnes concernées.

## **RÉVISION DE LA POLITIQUE**

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

Destinataires :	Le Conseil d'administration	
Adoptée par :	Le Conseil d'administration	1 <sup>er</sup> octobre 2011
Révisée par :	Le comité de gouvernance	8 mars 2016
Révision adoptée par :	Le Conseil d'administration	12 mars 2016





ORDRE DES  
PSYCHOÉDUCATEURS  
ET PSYCHOÉDUCATRICES  
DU QUÉBEC

## DÉCLARATION DE L'ENGAGEMENT

L'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

- s'engage à prévenir le harcèlement psychologique au travail tel que défini aux articles 4 et 5 de la politique contre le harcèlement;
- s'engage à promouvoir le respect entre les personnes travaillant dans l'entreprise et celles avec qui les employés interagissent;
- considère qu'il est de la responsabilité de chaque employé de contribuer par sa conduite à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- s'engage à faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'il en est informé, peu importe qu'il provienne :
  - d'un supérieur envers un employé;
  - d'un salarié envers son supérieur;
  - d'un salarié envers un autre;
  - de plusieurs salariés envers un salarié;
  - d'un tiers envers un salarié de l'entreprise.

L'employé qui se croit victime de harcèlement psychologique s'adresse, lorsqu'il est en mesure de le faire, au directeur général et secrétaire, en toute confidentialité pour lui demander d'intervenir. Si celui-ci est dans l'incapacité d'agir, notamment si elle est concernée par la demande de consultation ou d'intervention, l'employé s'adresse au président.

L'employeur s'engage à ce que son intervention soit impartiale, respectueuse et équitable envers les personnes concernées. Il agit avec discrétion pour régler la situation qui lui est révélée et il exige la confidentialité des personnes qui, à un titre ou à un autre, sont interpellées dans le règlement de la situation. L'employeur ne pénalise pas une personne qui, de bonne foi, lui demande d'intervenir.

Chaque personne a le droit d'être assistée ou conseillée par celle de son choix. Une intervention n'a pas pour effet de priver la personne de ses recours en vertu d'une loi en vigueur. Les personnes visées ne sont pas qualifiées, jusqu'à preuve du contraire, de victime ou d'auteur de harcèlement. La demande d'intervention ne doit pas reposer sur de fausses allégations en raison des torts qui pourraient être causés aux personnes visées.

---

Dominique Auger, D.S.A., Adm.A.  
Directrice générale et secrétaire

---

Date