



Ordre des
hygiénistes dentaires
du Québec

POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE FAMILIALE, CONJUGALE OU À CARACTÈRE SEXUEL AU TRAVAIL



REFERENCE :	Politique de prévention de la violence familiale, conjugale ou à caractère sexuel au travail
TYPE DE POLITIQUE :	HYBRIDE
REFERENCES JURIDIQUES :	<ul style="list-style-type: none">- <i>Charte québécoise des droits et libertés de la personne ;</i>- <i>Charte canadienne des droits et libertés ;</i>- <i>Code civil du Québec ;</i>- <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail ;</i>- <i>Loi sur les normes du travail ;</i>- <i>Code criminel.</i>
AUTRES REFERENCES :	

ADOPTÉE LE :	13 octobre 2022
RESOLUTION :	CA-2223-62
EN VIGUEUR LE :	13 octobre 2022
REVISION :	13 septembre 2024 (CA-2425-39)

Table des matières

PRÉAMBULE	4
1. OBJECTIFS.....	6
2. CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE	6
3. DÉFINITIONS.....	6
4. MANIFESTATIONS.....	7
5. MOYENS D'ACTION POUR CONTRER LA VIOLENCE	7
6. TRAITEMENT DES SITUATIONS DE VIOLENCE.....	9
7. SANCTIONS.....	10
8. ÉVALUATION ET SUIVI DE LA POLITIQUE	10

PRÉAMBULE

L'Ordre considère que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est inacceptable et que chaque membre du personnel a le droit de travailler dans un environnement sans violence.

L'Ordre des hygiénistes dentaires du Québec est conscient que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ne relève pas uniquement de la vie personnelle de la victime qui la subit. Elle a généralement une incidence dans les différentes sphères de sa vie, notamment celle du travail.

Les manifestations de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel dans le milieu de travail mettent à risque les victimes et leurs collègues et peuvent entraîner des conséquences importantes sur la santé psychologique, psychosociale et physique de ces personnes, de même que sur l'organisation pour lesquelles elles travaillent (p. ex. : impacts sur le climat de travail, absentéisme).

MISSION DE L'ORDRE DES HYGIÉNISTES DENTAIRES DU QUÉBEC

L'Ordre des hygiénistes dentaires du Québec protège le public :

- en s'assurant que les hygiénistes dentaires offrent des services de haute qualité;
- en participant à l'amélioration de la santé buccodentaire des Québécois;
- en contribuant à l'accessibilité aux soins préventifs en hygiène dentaire.

Pour ce faire, il encadre et règlemente la pratique professionnelle, et soutient le leadership de ses membres dans l'exercice de leur profession.

VISION

- Un acteur essentiel en matière de santé buccodentaire
- Une pratique professionnelle rigoureusement encadrée
- Une profession qui rayonne dans la société
- Une confiance renouvelée du public envers les hygiénistes dentaires
- Des membres fiers de leur ordre professionnel et de leur profession

VALEURS

Rigueur

L'Ordre souhaite rendre le meilleur service possible dans son mandat de protection du public. Il favorise la cohérence, le professionnalisme, la diligence et la constance dans ses actions.

Engagement

La réalisation de la mission de l'Ordre repose sur une implication individuelle et collective permettant de mettre à profit les compétences de chacun. Le leadership de l'Ordre nourrit le sentiment d'appartenance de son équipe et de ses membres envers l'Ordre et la profession, et les mobilise vers un objectif commun.

Respect

La considération et l'ouverture envers les autres sont fondamentales pour l'Ordre. Ce dernier encourage les relations authentiques basées sur la courtoisie, l'équité et la confidentialité.

Collaboration

L'Ordre se distingue par son travail d'équipe. Il est proactif dans ses partenariats. Il privilégie les efforts collectifs ainsi que le partage d'idées et d'expériences dans le respect de la diversité.

Intégrité

Fidèle à sa mission, l'Ordre fait preuve d'honnêteté, d'éthique et de transparence dans ses décisions et ses actions. Il a le souci constant d'être objectif, juste et impartial.

1. OBJECTIFS

En tant qu'employeur, l'Ordre a le devoir de protéger la santé et la sécurité des membres du personnel et d'assurer la sécurité de ses opérations.

La présente politique a donc pour objectif d'instaurer une ligne de conduite claire afin que chaque membre du personnel ait le droit de travailler dans un environnement sans violence.

De plus, l'Ordre cherche à encourager chaque membre du personnel à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

L'Ordre souhaite également s'engager à traiter et faire le suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence.

L'Ordre souhaite finalement assurer un climat de confiance et propice à ce que la victime informe l'Ordre et demande de l'aide.

2. CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE

La présente politique s'applique à toute personne œuvrant au sein de l'Ordre, le personnel, les membres du conseil d'administration, les membres des comités et les bénévoles, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail le cas échéant;
- tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leurs fonctions (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par l'employeur).

3. DÉFINITIONS

3.1 VIOLENCE CONJUGALE

La violence conjugale est celle qui survient entre deux personnes, liées dans une relation de nature amoureuse, intime ou conjugale. Les personnes peuvent avoir été liées dans le passé ou l'être actuellement. La violence conjugale peut prendre différentes formes, peut se manifester de manière tant physique que mentale et implique une dynamique de contrôle.

3.2 VIOLENCE FAMILIALE

Il y a violence familiale lorsqu'une personne a un comportement abusif dans le but de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille ou à une personne qu'il ou qu'elle

fréquente. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ainsi que de la négligence commise par des membres de la famille.

3.3 VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

La violence à caractère sexuelle inclut toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

4. MANIFESTATIONS

La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel peut se manifester dans le milieu de travail de diverses façons, notamment par :

- du harcèlement par téléphone, courriels ou textos ou autres communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre ;
- des intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime ;
- des communications de la personne violente auprès des collègues ou de l'employeur de la victime.

Même si elle n'est pas toujours facile à détecter, certains signes peuvent indiquer qu'un employé en est victime, notamment :

- des signes physiques (ecchymoses ou autres) ;
- un changement significatif dans le comportement (nervosité, fatigue, etc.) ;
- une baisse de rendement ou une problématique d'assiduité ;
- un isolement du reste de l'équipe ;
- des refus fréquents de participer aux activités en dehors du travail ;
- des interruptions anormales au travail pour des raisons personnelles (appels, textos et courriels ou autres communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre) ;
- des observations ou préoccupations de collègues de travail en lien avec le comportement de la personne.

5. MOYENS D'ACTION POUR CONTRER LA VIOLENCE

5.1 GESTION DU RISQUE

L'Ordre prendra les mesures nécessaires et raisonnables afin de tenter d'éliminer toute possibilité de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sur les lieux de travail en

Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes

analysant l'environnement et en minimisant, dans la mesure du possible, les caractéristiques physiques et organisationnelles susceptibles d'exposer les membres du personnel à des actes violents.

À cette fin, de concert avec les membres du personnel de l'Ordre, l'Ordre procédera à un recensement des risques liés à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel dans le milieu de travail et les environs, et adoptera des mesures visant à atténuer ces risques.

Ces mesures préventives peuvent notamment consister à :

- s'assurer que ses établissements soient équipés et aménagés de façon à assurer la protection du personnel;
- s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et protègent la santé des membres du personnel ;
- utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail.

Ce recensement, de même que les mesures préventives adoptées, seront révisés sur une base régulière.

5.2 PLAN DE SÉCURITÉ INDIVIDUELS

L'Ordre s'engage à offrir des moyens raisonnables afin de soutenir les victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

L'Ordre pourra notamment diriger les victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

L'Ordre pourra également, suivant l'accord de la victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, mettre en place un plan de sécurité individuel.

L'Ordre s'assurera d'obtenir le consentement écrit ou verbal de la victime avant de mettre en place un tel plan de sécurité individuel.

Ce plan personnalisé comprendra l'ensemble des mesures qui seront mises en place pour assurer la sécurité de la personne.

Les modalités du plan établi demeureront confidentielles et ne pourront être communiquées qu'aux personnes dans l'entreprise qui seront responsables de sa mise en œuvre.

5.3 ENCADREMENT DES EMPLOYÉS AUTEURS DE VIOLENCE

Nonobstant d'autres mesures qui pourront être mises en place si la situation l'exigeait, l'Ordre incitera les membres du personnel auteurs de violence à consulter les ressources et les organismes appropriés afin qu'ils puissent aller chercher de l'accompagnement.

Dans la mesure où il en est informé, l'Ordre appliquera toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'auteur de violence de se rendre au lieu de travail de la victime.

6. TRAITEMENT DES SITUATIONS DE VIOLENCE

6.1 RESPONSABLE DE L'APPLICATION

La personne suivante est désignée pour agir à titre de responsable aux fins de l'application de la présente politique :

Jacques Gauthier, directeur général et secrétaire
jgauthier@ohdq.com, 514 284-6739, poste 202

En cas d'impossibilité d'agir, la personne responsable de l'application de la présente politique sera :

Jean-François Lortie, président
jflortie@ohdq.com, 514 284-7639, poste 217

6.2 PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

Si un membre du personnel vit de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel qui se poursuit au travail, il ne doit pas hésiter à demander de l'aide et à informer, en toute confidentialité, la personne responsable de l'application de la présente politique.

Les personnes témoins de conduites de nature violente sur les lieux de travail ou qui observent des signes pouvant laisser croire qu'un autre membre du personnel est victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel devraient également informer rapidement la personne responsable de l'application de la présente politique.

Lorsqu'un signalement ou une observation soulève un doute sur la situation vécue par un membre du personnel, l'Ordre tentera d'aborder avec ce dernier son bien-être sans toutefois exiger de lui qu'il révèle quoi que ce soit.

6.3 CONFIDENTIALITÉ

L'Ordre s'engage à respecter en tout temps le droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, élément essentiel d'un environnement de travail qui se veut ouvert aux signalements.

À cette fin, l'Ordre s'engage à garder confidentiel tout signalement de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. La personne victime concernée doit donner son consentement à la divulgation des informations le concernant.

La personne responsable de l'application de la présente politique doit agir en tout temps avec discrétion.

Plus particulièrement, en cas de signalement, l'Ordre s'engage à ne communiquer que les informations strictement nécessaires, et ce, uniquement aux personnes qui doivent en disposer afin de mettre en œuvre un plan de sécurité individuel pour la victime ou afin de sécuriser le milieu de travail pour tous.

7. SANCTIONS

L'Ordre s'engage à remettre une copie de la présente politique à tout membre du personnel, aux membres des différents comités de l'Ordre ainsi qu'aux membres du Conseil d'administration. L'Ordre affichera également dans des endroits visibles et accessibles, des extraits de la présente politique afin que toutes et tous soient en mesure d'en prendre pleinement connaissance.

L'Ordre mettra à la disposition de l'ensemble des membres du personnel des renseignements sur les services disponibles, afin de les aider à composer avec les situations se rapportant à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

L'Ordre offrira aux gestionnaires, aux responsables des ressources humaines et à la présidente ou au président du Conseil d'administration une formation portant sur la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ainsi que sur les effets de cette violence sur le milieu de travail.

L'Ordre offrira également aux membres du personnel une formation visant à les sensibiliser et à les informer en ce qui concerne notamment les signes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, les effets de la violence sur le milieu de travail, les orientations pertinentes, la confidentialité ainsi que la procédure à suivre à la suite d'observations ou de confidences d'un membre du personnel victime.

8. Évaluation et suivi de la politique

8.1 RESPONSABILITÉ DE L'ÉVALUATION ET DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Le Conseil d'administration, le comité des ressources humaines et le comité de direction assurent le suivi de l'application de la politique.

8.2 RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique peut être révisée, au besoin, notamment dans le cas de modification législative. Le comité de direction et le comité des ressources humaines devront toutefois

évaluer au moins tous les cinq (5) ans la pertinence de réviser la politique et de recommander, au Conseil d'administration, les modifications jugées nécessaires.