

1 – CODE DE CONDUITE

Remarque : Les professionnels sont tenus de respecter le Code d'éthique (<https://physiotherapy.ca/sites/default/files/code-of-conduct-fr.pdf>), dont la mise en application relève des ordres professionnels provinciaux (organismes de réglementation de la physiothérapie). Le Code de conduite s'applique aux parties prenantes (au sens défini aux présentes), ce qui comprend les professionnels, les membres du Conseil, les membres du personnel et les membres de comité de l'ACP.

Définitions

1. Dans le présent code, les termes importants sont définis comme suit :

- a) **Discrimination** – différence de traitement réservé à une personne fondée sur un ou des motifs interdits, notamment la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, les caractéristiques génétiques ou un handicap.
- b) **Harcèlement** – le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires contre une partie prenante ou un groupe, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement comprend notamment les types de comportements suivants :
 - i. la violence, les menaces ou les accès de colère écrits ou verbaux;
 - ii. les remarques, les plaisanteries, les commentaires, les insinuations ou les sarcasmes déplacés à répétition;
 - iii. le harcèlement en raison de la race, c.-à-d., des propos, des plaisanteries ou des injures racistes, ou des comportements ou des termes insultants qui renforcent les stéréotypes ou dénigrent les capacités d'une personne en raison de sa race ou de son origine ethnique;
 - iv. des regards concupiscent ou d'autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - v. un comportement condescendant ou paternaliste visant à miner l'estime de soi, à diminuer le rendement ou à nuire aux conditions de travail;
 - vi. des plaisanteries compromettant la sécurité d'une personne;
 - vii. **Initiation** – toute forme de conduite, qui comprend une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse, à laquelle une personne nouvellement arrivée doit se soumettre à la demande d'une personne ayant plus d'ancienneté, et qui ne contribue pas de façon positive au développement de l'une ou l'autre de ces personnes, mais qui doit être effectuée dans le but d'être acceptée au sein du groupe, et ce, que la personne nouvellement arrivée le veuille ou non. Cela comprend toute activité, peu importe si elle s'inscrit dans une tradition ou semble bénigne, qui met à l'écart ou aliène un coéquipier en fonction de sa catégorie, de son expérience ou de ses années de service;
 - viii. les contacts physiques non souhaités, y compris des attouchements, des caresses, des pincements ou des baisers;
 - ix. l'exclusion délibérée d'une personne ou sa mise à l'écart d'un groupe;
 - x. les flirts, avances, requêtes ou incitations de nature sexuelle persistants;
 - xi. les agressions physiques ou sexuelles;
 - xii. la participation à un *environnement toxique*, notamment :
 - a. l'exposition de documents discriminatoires dans le lieu de travail (p. ex., des affiches sexuellement explicites et des bandes dessinées racistes),
 - b. le recours fréquent au harcèlement dans le groupe,
 - c. les comportements suscitant de la gêne ou de l'embarras, ou compromettant la sécurité d'une personne;
 - xiii. les comportements comme ceux décrits ci-dessus qui ne visent pas une personne ou un groupe en particulier, mais qui ont également pour effet d'instaurer un climat défavorable ou hostile;

- xiv. les représailles ou les menaces de représailles contre une personne signalant un cas de harcèlement à l'ACP.
- c) **Harcèlement en milieu de travail** – le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans le milieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Il y a lieu de distinguer le harcèlement en milieu de travail des décisions de gestion raisonnables et légitimes qui font partie de la fonction normale au travail ou en formation, y compris des mesures visant à corriger des lacunes de rendement, comme le fait d'inscrire quelqu'un à un programme d'amélioration du rendement ou d'imposer une mesure disciplinaire pour des infractions en milieu de travail. Le harcèlement en milieu de travail comprend notamment les types de comportements suivants :
- i. l'intimidation;
 - ii. les mauvais tours, le vandalisme ou les initiations en milieu de travail;
 - iii. les appels téléphoniques ou les courriels offensants ou intimidants à répétition;
 - iv. les touchers, avances, suggestions ou requêtes de nature sexuelle inappropriée;
 - v. l'étalage ou la circulation de portraits, de photographies ou de documents offensants en version imprimée ou électronique;
 - vi. les abus psychologiques;
 - vii. l'exclusion ou la mise à l'écart d'une personne, y compris l'exclusion persistante d'une personne des rassemblements sociaux liés au travail;
 - viii. la rétention délibérée d'information qui permettrait à une personne d'effectuer son travail, d'avoir un bon rendement ou de se former;
 - ix. le sabotage du travail ou du rendement d'une autre personne;
 - x. le commérage ou la propagation de rumeurs malveillantes;
 - xi. les paroles ou les comportements intimidants (plaisanteries ou insinuations offensantes);
 - xii. les paroles ou les actions qui sont reconnues ou devraient raisonnablement être reconnues comme étant offensantes, embarrassantes, humiliantes ou blessantes.
- d) **Maltraitance sexuelle** – tout acte sexuel, de nature physique ou psychologique, commis contre une partie prenante sans son consentement, ou toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Ce terme englobe tout acte mettant en cause la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une partie prenante et commis sans son consentement, et toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Il comprend notamment les infractions au *Code criminel* suivantes : l'agression sexuelle, l'exploitation sexuelle, les contacts sexuels, l'incitation à des contacts sexuels, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et la distribution non consensuelle d'images sexuelles ou intimes. Il désigne aussi le harcèlement sexuel et la traque, ainsi que le cyberharcèlement et la traque en ligne de nature sexuelle. La maltraitance sexuelle peut survenir par le biais de tout type ou moyen de communication (p. ex., en ligne, sur les médias sociaux, oralement, à l'écrit, visuellement, dans le cadre d'une initiation ou par l'intermédiaire d'un tiers).
- e) **Milieu de travail** – tout emplacement où sont exercées des activités professionnelles ou des activités connexes. Les milieux de travail comprennent le siège social et les lieux associés aux activités sociales, aux affectations à l'extérieur du siège social, aux déplacements professionnels et aux séminaires professionnels.
- f) **Parties prenantes** – toutes les catégories de personnes membres de l'ACP au sens défini dans les Statuts de cette dernière ainsi que les personnes assujetties aux politiques de l'ACP, y compris les employés, les sous-traitants, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, les membres du Conseil et les dirigeants.
- g) **Violence en milieu de travail** – l'usage ou la menace d'usage de la force physique par une personne contre un travailleur dans le milieu de travail qui cause, ou pourrait causer, une lésion au travailleur; une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer une lésion au travailleur; ou une déclaration ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme étant une menace d'exercer dans le milieu de travail une force physique à son endroit qui pourrait lui causer une lésion. La violence en milieu de travail comprend notamment les types de comportements suivants :
- i. les menaces d'attaque verbales ou écrites;
 - ii. l'envoi ou la remise de notes ou de courriels de menaces;
 - iii. un comportement physiquement menaçant, comme lever le poing vers quelqu'un, le pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets;
 - iv. le brandissement d'une arme dans le milieu de travail;

- v. des accrochages, des pincements ou des contacts qui ne sont pas accidentels;
- vi. les chamailleries dangereuses ou menaçantes;
- vii. les moyens de contrainte physique ou d'isolement;
- viii. un mépris flagrant ou intentionnel pour la sécurité ou le bien-être d'autrui;
- ix. le fait de bloquer un mouvement normal ou de s'interférer physiquement, avec ou sans l'usage d'une pièce d'équipement;
- x. une agression sexuelle;
- xi. toute tentative de se livrer à l'un des agissements mentionnés ci-dessus.

Objet

2. Le but du Code de conduite est de veiller à ce que les programmes, les activités et les événements de l'ACP se déroulent dans un environnement sécuritaire et favorable et à cette fin, de faire en sorte que les parties prenantes soient informées qu'elles doivent, en tout temps, adopter un comportement qui respecte les valeurs fondamentales et les politiques applicables de l'organisation. L'ACP souscrit au principe de l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et est déterminée à offrir un environnement où tout le monde est traité avec respect et équité.

Champ d'application du Code

3. Le Code s'applique au comportement des parties prenantes dans le cadre des affaires courantes, des activités et des événements de l'ACP.
4. Le Code s'applique également au comportement des parties prenantes hors du cadre des affaires courantes, des activités et des événements de l'ACP lorsqu'un tel comportement nuit aux relations au sein de l'organisation ou porte atteinte à l'image et à la réputation de l'ACP. S'il y a lieu, il appartient à l'ACP de déterminer l'applicabilité du Code à sa discrétion exclusive.
5. Toute partie prenante qui enfreint le Code est passible des sanctions prévues dans la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*.

Responsabilités

6. Les parties prenantes doivent :
 - a) s'abstenir d'agir de toute façon qui peut constituer de la discrimination, du harcèlement, de la maltraitance sexuelle, du harcèlement en milieu de travail ou de la violence en milieu de travail;
 - b) préserver et rehausser la dignité et l'estime de soi des autres parties prenantes et à cette fin :
 - i. se traiter les uns les autres dans un souci réel d'équité, d'honnêteté, de respect et d'intégrité,
 - ii. prendre des mesures, au besoin, afin de corriger ou de prévenir des pratiques qui sont injustement discriminatoires;
 - c) s'abstenir d'utiliser leur pouvoir ou leur autorité pour tenter de forcer une autre personne à se livrer à des activités inappropriées;
 - d) s'abstenir de consommer du cannabis dans le milieu de travail ou dans toute situation associée à un événement de l'ACP (sous réserve des exigences pour accommodements) et prendre les mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans les activités sociales destinées aux adultes;
 - e) lorsqu'elles conduisent un véhicule :
 - i. détenir un permis de conduire en règle,
 - ii. ne pas avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou toute autre drogue ou substance illégale,
 - iii. détenir une assurance automobile en vigueur,
 - iv. ne pas avoir en main un appareil mobile;
 - f) respecter les biens d'autrui et ne pas causer de dommages volontairement;
 - g) respecter, en tout temps, les Statuts, les politiques, les procédures et les Règles et règlements de l'ACP, le cas échéant, dans leur version adoptée et modifiée de temps à autre;
 - h) signaler à l'ACP les enquêtes criminelles, les condamnations ou les conditions de mise en liberté sous caution visant une partie prenante, y compris celles portant sur des actes de violence, de pornographie juvénile ou de possession, d'usage ou de vente de toute substance ou méthode illégale ou interdite.

Membres du Conseil, membres de comité et membres du personnel

7. En plus des responsabilités prévues à la section 6 ci-dessus, les membres du Conseil, les membres de comité et les membres du personnel de l'ACP assument les responsabilités suivantes :
- a) avoir pour fonction principale d'être membre du Conseil, membre d'un comité ou membre du personnel de l'ACP (le cas échéant) et non membre de tout autre organisation ou groupe;
 - b) veiller à ce que leur loyauté fasse passer les intérêts de l'ACP avant tout;
 - c) veiller à ce que les affaires financières soient administrées de façon responsable et transparente eu égard à toutes les responsabilités fiduciaires;
 - d) se comporter de façon ouverte, professionnelle, respectueuse de la loi et de bonne foi;
 - e) faire preuve d'indépendance et d'impartialité, ne pas se laisser influencer par ses propres intérêts, les pressions extérieures, l'attente de récompenses ou la peur d'être critiqué;
 - f) se comporter avec le décorum approprié aux circonstances et au poste occupé;
 - g) exercer le degré de soin, de diligence et de compétence nécessaires dans l'exercice de leurs responsabilités conformément aux lois applicables;
 - h) protéger la confidentialité des renseignements confidentiels de l'organisation;
 - i) respecter les décisions de la majorité et s'ils en sont incapables, présenter leur démission;
 - j) consacrer le temps nécessaire pour assister aux réunions et se préparer avec diligence pour les débats et y participer lors des réunions;
 - k) avoir une excellence connaissance et une compréhension approfondie de tous les documents de gouvernance.

Date d'approbation : 26 février 2022	Approuvé par : Conseil d'administration
Date(s) de révision : S.O.	Service responsable : Gouvernance