

**Respect en milieu de travail****Responsables du document :**

RH et culture, et Services juridiques

Création initiale :

Mai 2009

Approbateur :

Conseil d'administration de l'AMC

Dernière approbation :

Juin 2022

Prochain examen périodique :

Au besoin

Applicable aux :Membres du personnel de l'Entreprise AMC¹, membres élus et nommés², agents contractuels, étudiants et visiteurs.**A. Engagement**

Toute personne a le droit de travailler dans un environnement où règnent la dignité et le respect, exempt de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail. L'Association médicale canadienne (AMC) et le groupe de sociétés de l'AMC (constituant collectivement « l'Organisation ») sont voués à favoriser un environnement respectueux et un milieu de travail où les membres du personnel de tous les niveaux, les membres élus et nommés, les agents contractuels, les étudiants et les visiteurs sont traités avec respect et dignité. L'Organisation ne tolérera pas, de qui que soit, les comportements inappropriés envers quiconque, ni aucune forme de harcèlement, de discrimination ou de violence.

1. L'Organisation respecte toutes les dispositions relatives à l'absence de harcèlement contenues dans les textes législatifs applicables (les « lois applicables »).
2. L'Organisation a pour principe d'aborder toute forme de comportement inapproprié, de harcèlement, de discrimination ou de violence en « milieu de travail », ce qui inclut tout endroit où se déroulent ses activités (voir la définition détaillée ci-dessous). L'Organisation ne tolère jamais le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail.

Les comportements inappropriés, le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail :

- a) minent notre capacité de faire un travail exceptionnel dans tous les aspects de celui-ci;
- b) compromettent la réputation établie de l'Organisation pour ce qui est de la justice, de l'équité et de l'intégrité dans tous nos échanges.

B. Application de la politique

- a) Cette politique s'applique à tous les membres du personnel, aux membres élus et nommés, aux agents contractuels, aux étudiants et aux visiteurs, y compris les personnes qui participent à des événements ou à des activités présentés par l'Organisation (appelés collectivement « participants de l'AMC »);

¹ L'Entreprise AMC désigne l'Association Médicale Canadienne, la Fondation AMC, et l'AMC Impact Inc.

² Cette politique s'applique à toute personne élue à une charge ou nommée à un comité ou à une autre entité.



- b) cette politique reconnaît qu'il peut y avoir harcèlement, discrimination et violence en milieu de travail entre (i) des participants de l'AMC, (ii) des participants de l'AMC et leurs partenaires conjugaux ou intimes; (iii) des participants de l'AMC et des parties de l'extérieur;
- c) cette politique s'applique à toutes les activités liées au travail qui se déroulent à la fois pendant et après les heures de travail normales;
- d) cette politique s'applique à toutes les formes de harcèlement en milieu de travail interdites par toute loi applicable, ce qui inclut le harcèlement fondé sur le sexe ou l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la race, l'ascendance, la nationalité, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la langue, la citoyenneté, les croyances, les croyances religieuses ou politiques, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état civil, familial ou matrimonial, le statut de partenaire du même sexe, la situation sociale, la source de revenus et l'incapacité;
- e) les dispositions de la présente politique qui ont trait à la violence familiale s'appliquent aux cas de violence familiale en milieu de travail.

C. Définitions

Renseignements personnels

Les renseignements personnels s'entendent de tout renseignement, consigné sous quelque forme que ce soit, portant sur une personne identifiée ou une personne dont il est possible de déduire l'identité ou de la déterminer à partir des renseignements. Les renseignements personnels utilisés dans le contexte de la présente politique n'incluent pas les renseignements, consignés sous quelque forme que ce soit, portant sur plus d'une personne, lorsque l'identité des personnes n'est pas connue et qu'on ne peut la déduire des renseignements (« renseignements agrégés »).

Milieu de travail

Aux fins de la présente politique, l'expression « milieu de travail » s'entend de tout lieu où se déroulent les activités professionnelles, sociales ou autres de l'Organisation (p. ex., sans limiter le caractère général de ce qui précède, au bureau, en dehors du bureau, au cours d'activités sociales liées à l'Organisation ou à ses activités professionnelles, dans le contexte d'affectations de travail en dehors du bureau, au cours de conférences, de réunions, etc., ou de séances de formation, ainsi que durant les déplacements liés au travail).

Harcèlement en milieu de travail

- a) faire un seul commentaire gravement vexatoire, formuler une série de commentaires vexatoires (oralement ou par écrit) ou poser un geste ou avoir une conduite, à l'endroit de quiconque en milieu de travail, qui sont ou doivent raisonnablement être reconnus comme importuns, offensants, humiliants ou dégradants. Cette catégorie inclut les remarques, blagues ou sous-entendus qui dégradent, ridiculisent, intimident ou offensent;
- b) afficher ou faire circuler des images ou du matériel, en format imprimé ou électronique, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils soient offensants ou importuns;



- c) obtenir, garder ou faire circuler les renseignements personnels d'une personne sans son consentement, sauf lorsque la loi l'exige ou le permet;
- d) harcèlement sexuel, y compris les contacts, sollicitations, suggestions ou demandes inappropriés de nature sexuelle.
- e) harcèlement psychologique;
- f) harcèlement racial;
- g) n'importe quel type de comportement coercitif inapproprié, y compris l'intimidation et les communications ou commentaires offensants ou intimidants répétés comme les appels téléphoniques ou les courriels.

Les interventions ou conduites raisonnables de la direction de l'Organisation ou prévues dans ses politiques qui font partie d'un processus de travail normal ne sont pas considérées comme du harcèlement en milieu de travail. Les modifications des lieux de travail ou des affectations, les évaluations, l'application de codes vestimentaires ou toute mesure disciplinaire appropriée, notamment, en sont des exemples.

Harcèlement sexuel en milieu de travail

- a) s'entend d'une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre une personne dans un lieu de travail en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'expression de l'identité de genre de la personne en cause, lorsqu'il est ou qu'il devrait raisonnablement être clair que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
- b) s'entend de sollicitations ou d'avances sexuelles en milieu de travail alors que la personne qui se comporte ainsi est en mesure d'accorder ou de refuser à l'autre personne un avantage ou une promotion et sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail inclut les éléments suivants, notamment :

- remarques, blagues ou insinuations portant sur le sexe ou l'orientation sexuelle lorsque leur auteur a été prévenu ou devrait autrement savoir que ces actes sont offensants ou dans les cas où ils sont naturellement offensants;
- regard concupiscent ou autre geste offensant, suggestif sur le plan sexuel, ou obscène;
- remarques désobligeantes ou dégradantes utilisées pour décrire les membres d'un sexe ou une orientation sexuelle, ou qui les visent;
- affichage ou diffusion (par des moyens mécaniques ou électroniques et des courriels) de matériel sexuellement explicite ou de matériel qui pourrait autrement être considéré comme offensant;
- refus de travailler avec une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle ou de l'expression de son genre;
- sollicitations, invitations ou propositions importunes de nature sexuelle ou invitations répétitives après le refus à des demandes antérieures;
- contacts ou attentions indésirés qui persistent après la fin d'une relation consensuelle;



- sollicitations, invitations ou propositions de nature sexuelle dont l'acceptation ou le refus pourraient raisonnablement être considérés comme l'imposition d'une condition pour l'emploi d'une personne, son affectation ou toute possibilité de formation ou d'avancement;
- demandes de renseignements ou commentaires injustifiés au sujet de la vie personnelle d'une personne;
- contacts physiques indésirés, y compris le fait de toucher, de tapoter, etc.;
- violence verbale ou menaces de nature sexuelle;
- outrage à la pudeur ou agression sexuelle.

Harcèlement racial en milieu de travail

Forme de harcèlement en milieu de travail qui inclut le traitement différent et indésirable d'une personne en raison de sa race, de son ascendance, de sa nationalité, de son lieu d'origine, de son origine ethnique, de sa couleur, de sa langue, de sa citoyenneté, de ses croyances ou de sa religion.

Le harcèlement racial en milieu de travail inclut les éléments suivants, notamment :

- commentaires ou gestes qui dénigrent ou ridiculisent la race, l'ascendance, la nationalité, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, la langue, la citoyenneté, la croyance ou la religion d'une personne;
- gestes ou blagues insultants qui ont trait à la race, à l'ascendance, à la nationalité, au lieu d'origine, à l'origine ethnique, à la couleur, à la langue, à la citoyenneté, aux croyances ou à la religion d'une personne;
- limitation de l'accent, de la façon de parler ou des manières d'une personne;
- affichage ou diffusion (y compris électroniquement) de matériel dérogatoire portant sur la race, l'ascendance, la nationalité, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, la langue, la citoyenneté, les croyances ou la religion d'une personne;
- refus de travailler avec une personne en raison de sa race, de son ascendance, de sa nationalité, de son lieu d'origine, de son origine ethnique, de sa couleur, de sa langue, de sa citoyenneté, de ses croyances ou de ses antécédents religieux.

Harcèlement psychologique en milieu de travail

Harcèlement en milieu de travail incluant les comportements vexatoires qui se manifestent sous forme de conduite, de propos, d'actes ou de gestes répétés, hostiles ou indésirés qui ont une incidence sur la dignité d'une personne, ou sur son intégrité psychologique ou physique, et qui créent un milieu de travail nocif pour la personne en cause.

Intimidation en milieu de travail

L'intimidation en milieu de travail est une forme soutenue de harcèlement en milieu de travail. Elle englobe les commentaires ou comportements qui constituent du harcèlement ou de la violence en milieu de travail, mais qui sont généralement répétés, persistants et agressifs. Un comportement d'intimidation en milieu de travail vise généralement à causer (ou devrait raisonnablement être connu pour causer) un sentiment de crainte, de détresse, ou d'humiliation, ou encore des atteintes psychologiques ou physiques à l'intégrité corporelle d'une personne, à ses sentiments, à son estime de soi ou à sa réputation. Elle se produit souvent dans un contexte où il y a un déséquilibre de pouvoir réel ou apparent.



Discrimination en milieu de travail

Il y a discrimination en milieu de travail lorsqu'une personne est visée par un traitement ou obtient des résultats différents et indésirables en milieu de travail en raison de motifs interdits et non de son mérite personnel. La discrimination en milieu de travail peut être intentionnelle ou non et peut prendre de nombreuses formes, qui peuvent être évidentes ou très subtiles. Le harcèlement en milieu de travail en est une forme.

La discrimination en milieu de travail inclut les éléments suivants, notamment :

- refus d'employer ou de continuer d'employer une personne pour des motifs de discrimination interdits;
- établissement, dans le contexte de l'emploi, de différences indésirables à l'égard des participants de l'AMC et qui sont basées sur un motif de discrimination interdit.

Violence en milieu de travail

- a) force physique employée contre un participant de l'AMC en milieu de travail qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) tentative d'employer, en milieu de travail, une force physique contre un participant de l'AMC qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) déclaration ou comportement que l'on peut raisonnablement considérer comme une menace d'employer, contre un participant de l'AMC en milieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

La violence en milieu de travail consiste notamment à :

- menacer verbalement d'agresser une personne en milieu de travail;
- laisser des notes menaçantes ou envoyer des courriels ou d'autres types de communication menaçants à une personne en milieu de travail;
- brandir le poing au visage d'une personne en milieu de travail;
- frapper ou essayer de frapper une personne en milieu de travail;
- lancer un objet à une personne en milieu de travail;
- exercer de la violence sexuelle contre une personne en milieu de travail.

Violence familiale

Comportement habituel utilisé par une personne pour en maîtriser ou contrôler une autre avec laquelle elle a ou a eu une relation d'intimité. Le harcèlement criminel, la violence physique, l'intimidation émotionnelle et psychologique et la violence verbale sont des exemples de violence familiale. La violence familiale qui se produit en milieu de travail est considérée comme de la violence en milieu de travail.



D. Responsabilités

- (a) **Les participants de l'AMC** doivent toujours se comporter de façon respectueuse en milieu de travail et conformément aux dispositions de la présente Politique sur le respect en milieu de travail, signaler sans tarder à la direction, au service RH et culture ou au président du Conseil d'administration (selon le cas) les préoccupations, les incidents ou la connaissance de toute atteinte à la présente Politique sur le respect en milieu de travail et suivre les mesures et les procédures établies dans la Procédure de signalement et de règlement en matière de respect en milieu de travail.
- (b) **Le comité des ressources humaines et de la rémunération (« CRHR ») et le chef de la direction** doivent assurer un suivi de l'application de la présente politique, en communiquer le contenu au personnel, ainsi qu'aux membres élus et nommés, veiller à ce que toutes les plaintes soient traitées de façon rapide et confidentielle et signaler toute plainte officielle au président du conseil d'administration compétent, pour information.
- (c) **La direction doit** offrir un milieu de travail où règnent la dignité et le respect, exempt de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail. Elle doit notamment veiller à ce que les participants de l'AMC reçoivent de l'information et des consignes appropriées au sujet du contenu de la présente politique et du programme en ce qui concerne la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence en milieu de travail, analyser régulièrement l'efficacité de la Procédure de signalement et de règlement en matière de respect en milieu de travail, prendre des précautions raisonnables pour protéger les participants de l'AMC si la direction est au courant de circonstances qui pourraient raisonnablement exposer la personne à la violence en milieu de travail, et donner suite aux préoccupations, aux plaintes ou aux violations de cette politique, et se prononcer rapidement.
- (d) **Le comité mixte de santé et sécurité au travail (CMSST)** évalue au besoin les risques de violence en milieu de travail (voir le document Évaluation des risques en milieu de travail) en tenant compte des circonstances existant dans les bureaux de l'AMC et du groupe de sociétés de l'AMC afin d'atténuer les risques existants de violence en milieu de travail.
- (e) **Le service RH et culture, et les Services juridiques** réévaluent en collaboration avec le comité mixte de santé et sécurité au travail (CMSST), les risques de violence en milieu de travail aussi souvent qu'il le faut et au moins une fois par année, afin d'assurer la protection continue du personnel contre la violence au travail.
- (f) **Le service RH et culture** doit veiller à ce que la présente politique et la Procédure sur le signalement et le règlement en matière de respect en milieu de travail soient communiquées à tous les participants de l'AMC et appuyer tout participant de l'AMC en lui fournissant de l'information et l'orientant vers des services externes au besoin.

E. Traitement des incidents

Toute plainte d'un participant de l'AMC indiquant qu'il y a eu violation de la présente politique sera traitée conformément à la Procédure sur le signalement et le règlement en matière de respect en milieu de travail.



F. Absence de représailles pour avoir appliqué la présente politique

Tous les participants de l'AMC ont le droit de formuler une plainte ou de faire respecter leurs droits en vertu de la présente politique sans avoir à craindre de représailles ou de menace de représailles.

Les représailles contre un plaignant, une personne qui fait respecter ses droits en vertu de la présente politique ou qui participe à son traitement (« représailles ») sont considérées de la même manière que du harcèlement en milieu de travail. Les représailles comprennent notamment :

- la critique injustifiée du rendement d'une personne au travail;
- la réaffectation arbitraire d'une personne à des responsabilités, un service, ou un emploi différents;
- le fait de ne pas accorder à une personne (ou à d'autres membres du même groupe, du même sexe ou de la même race) les possibilités offertes à d'autres;
- le refus de travailler avec une personne ou d'autres membres du même groupe, du même sexe ou de la même race que le plaignant;
- la violation des exigences relatives à la confidentialité établies par la présente politique.

G. Affichage et signalement obligatoires

La présente politique est affichée sur le site Intranet de l'Organisation et sur d'autres organes appropriés de l'entreprise de façon à en assurer la diffusion et la prise de connaissance appropriées.

H. Politiques et procédures connexes

1. Procédure sur le signalement et le règlement en matière de respect en milieu de travail
2. Ligne d'assistance pour le respect de l'intégrité
3. Norme de civilité
4. Évaluation des risques en milieu de travail