



Canadian Association for
Conservation of Cultural Property
Association canadienne pour la
conservation et la restauration
des biens culturels

Code de conduite de l'ACCR

Déclaration pour un environnement de bénévolat respectueux

À l'ACCR, nous accordons de l'importance à nos bénévoles, nous les écoutons et nous répondons à leurs besoins. Nous traitons tout le monde de manière équitable, avec dignité et respect, et nous ne tolérons aucun type de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation.

Définitions

Il est important de comprendre ce que sont la discrimination, le harcèlement et l'intimidation, afin de pouvoir se protéger et protéger celles et ceux qui nous entourent. Tous ces actes négatifs ont un impact significatif sur les bénévoles, en créant un environnement hostile, accompagné d'une baisse de moral et de niveaux de stress et d'anxiété plus élevés parmi les membres de l'ACCR.

Discrimination : « La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience, [l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, et d'une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire]. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. » (Adapté de la Commission canadienne des droits de la personne, 2021)

Harcèlement : « Le harcèlement est une forme de discrimination. Il s'agit de tout comportement physique ou verbal indésirable qui choque ou humilie [une personne]. En général, le harcèlement est un comportement qui persiste au fil du temps. Les incidents

ponctuels graves peuvent parfois aussi être considérés comme du harcèlement.» (Adapté de la Commission canadienne des droits de la personne, 2024)

Intimidation : « On pense généralement que l'intimidation est une question d'agissements ou de commentaires verbaux susceptibles de causer du tort « psychologiquement » à une personne ou de l'isoler [au sein de l'organisation]. On retrouve généralement une répétition d'incidents ou un modèle de comportement qui vise à intimider, à blesser, à dégrader ou à humilier une personne ou un groupe de personnes en particulier. Ce phénomène est aussi décrit comme l'affirmation du pouvoir par l'agression. » (Adapté du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2024)

Structure de signalement interne de l'ACCR

Que faire si vous êtes la cible de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation ?

Si vous êtes victime de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation de la part d'une personne dans le cadre des activités de l'ACCR (événement, adhésion, bénévolat), veuillez prendre l'une des mesures suivantes :

1. Si vous vous sentez à l'aise, parlez directement à la personne concernée. Si ce n'est pas le cas, suivez l'étape n°2.
2. Signaler la situation :
 - À une personne dans la structure hiérarchique suivante (de la première à la dernière) :
 1. Présidente ou président du comité
 2. Membre du conseil d'administration responsable du comité
 3. Vice-présidente ou vice-président,
 4. Présidente ou président.
 - Si la personne responsable de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation est incluse dans cette liste, veuillez signaler la situation à la personne suivante dans la structure hiérarchique.
 - Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour signaler la situation à l'une de ces personnes, demandez l'aide d'une personne de confiance qui sera en mesure de signaler la situation à votre place.

Que faire si une personne vous signale une situation de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation ?

Pour tout le monde : Lorsqu'une personne vous fait confiance et vous signale une situation de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation qu'elle a vécue dans le cadre des activités de l'ACCR, n'oubliez pas de l'écouter activement, de faire preuve d'empathie et de lui apporter votre soutien. Permettez à la personne de s'exprimer et d'évacuer toute émotion qu'elle pourrait ressentir. Demandez à la personne si elle souhaite que vous l'aidiez à signaler la situation à la présidente ou au président de son comité, à un membre du conseil d'administration, à la vice-présidente ou au vice-président de l'ACCR, ou à la présidente ou au président de l'ACCR.

Pour les présidents et présidentes de comités et les membres du conseil d'administration : Lorsqu'une personne signale une situation de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation dont elle ou une autre personne a été victime, veuillez en informer le ou la vice-président·e afin de déterminer une réponse appropriée, en coopération avec la personne qui a déposé plainte.

Signaler la situation

Anonymat

Si la personne qui signale une situation de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation souhaite rester anonyme, veuillez respecter son choix.

Mode de signalement

Il peut être émotionnellement et psychologiquement pénible et stressant de se remémorer une situation de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation. Informez la personne à laquelle vous vous adressez du mode de signalement qui vous convient le mieux, que ce soit en en personne, par téléphone, par appel vidéo ou par écrit.

Quel type de questions seront posées par la ou le vice-président·e ?

Voici les questions auxquelles vous pouvez vous attendre si vous faites ou transmettez un rapport à la vice-présidente ou au vice-président :

- Quel est pour vous le meilleur mode de signalement et de communication ?
- Souhaitez-vous rester anonyme ?
- Quelles formes de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation avez-vous subies au sein de l'ACCR ?
- Quand la situation a-t-elle eu lieu ? S'est-elle produite à plusieurs reprises ?
- Où la situation a-t-elle eu lieu ?
- Qui était responsable de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation ? Vous sentez-vous à l'aise pour l'identifier ?
- Avez-vous confié votre expérience de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation à quelqu'un d'autre ?
 - Si oui, quelles actions/réponses ont été prises ? La situation a-t-elle été signalée à ce moment-là ?
 - Si non, y avait-il une raison pour laquelle vous avez choisi de ne pas en parler ?
- Souhaitez-vous que des mesures soient prises à l'encontre de la personne responsable de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation ?

Mesures à prendre à l'égard de la personne responsable de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation

Mesures possibles

La vice-présidente ou le vice-président a la possibilité de prendre plusieurs mesures à l'égard de la personne responsable de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation. Le choix des actions et l'ordre dans lequel elles doivent être prises sont laissés à la discrétion de la vice-présidente ou du vice-président, avec l'accord de la personne victime de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation.

Option 1 : Un avertissement concernant le signalement de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation et un rappel du respect du Code de conduite de l'ACCR seront envoyés par courriel à la personne responsable de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation. L'avertissement doit être rédigé de manière à protéger l'identité des personnes concernées si elles le souhaitent, mais être suffisamment précis pour permettre à la personne responsable de modifier son comportement.

Option 2 : Avec l'accord des deux parties, une discussion sera organisée avec une ou un médiateur·trice tiers neutre et bénévole.

Traitement des cas récurrents de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation

Si plusieurs cas de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation sont signalés à l'encontre d'une même personne, la vice-présidente ou du vice-président pourra, à sa discrétion, porter la situation à l'attention du conseil d'administration de l'ACCR. Des mesures supplémentaires seront prises contre de la personne responsable, afin de protéger le bien-être des personnes, dans le cadre de leur engagement avec l'ACCR. Le conseil d'administration peut recommander que la personne soit exclue de toute activité bénévole future. Dans des cas extrêmes, si la sécurité de la personne victime de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation est menacée, la vice-présidente ou le vice-président peut

consulter des spécialistes externes, quel que soit le nombre de rapports déposés contre la même personne.

Documentation des mesures prises

Lorsque des situations de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation sont signalées et que des mesures sont prises à l'égard de la personne responsable, la vice-présidente ou le vice-président consignera la situation et les mesures prises par écrit. Cette documentation permettra de conserver une trace de l'incident et d'être en mesure d'identifier des schémas de problèmes récurrents concernant une personne spécifique.

L'anonymat des personnes déposant une plainte sera respecté conformément à leurs souhaits.

La documentation relative aux situations de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation sera sur le Google Drive associé à l'adresse courriel vice-president@cac-accr.ca et ne sera accessible que par la vice-présidente ou au vice-présidente en exercice.