



Code de conduite de l'Association canadienne de la construction

Nom de la politique :	Code de conduite
Autorité d'approbation :	Conseil d'administration
Date de création :	Septembre 2026
Dernière mise à jour :	S.O.
Date de révision obligatoire :	Septembre 2028
Coordonnées du personnel :	VP, Communications, marketing et services aux membres Président

But

L'Association canadienne de la construction (ACC) s'engage à favoriser un milieu professionnel, respectueux, inclusif et sécuritaire pour toutes les personnes qui travaillent avec l'ACC, y participent, la représentent ou entretiennent des relations avec elle.

En tant que porte-parole national du secteur de la construction au Canada, l'ACC rassemble des personnes et des organisations aux origines, aux expériences, aux points de vue et aux opinions variés. Nous estimons qu'un dialogue respectueux, une conduite professionnelle et la responsabilisation sont essentiels pour nous permettre de travailler ensemble efficacement et de faire progresser les intérêts de l'industrie de la construction.

Le présent Code de conduite définit les normes de comportement attendues des personnes et des organisations lorsqu'elles interagissent avec l'ACC, participent à ses activités ou la représentent.

Portée

Le présent Code s'applique :

- aux employés, cadres et sous-traitants de l'ACC;
- aux membres de l'ACC et à leurs représentants;
- aux associations partenaires de l'ACC et à leurs représentants;
- aux membres du conseil d'administration, des conseils, des comités, des groupes de travail et des autres instances bénévoles de l'ACC;
- aux commanditaires, exposants et partenaires d'affaires;
- aux conférenciers, animateurs et modérateurs;
- aux consultants, fournisseurs et prestataires de services;



- aux délégués, aux invités et aux participants aux événements, réunions et activités de l'ACC; et
- à toute autre personne agissant au nom de l'ACC, la représentant ou entretenant des relations officielles avec celle-ci.

Le Code s'applique à tout comportement survenant dans le cadre des activités de l'ACC, que ce soit en personne ou en ligne, y compris dans les bureaux de l'ACC, lors d'événements, de conférences, de réunions, de réceptions, d'activités sociales, de réceptions professionnelles, de voyages d'affaires et de toute autre activité liée à l'ACC.

Cela s'applique également aux communications et interactions liées à l'ACC par courriel, par téléphone, par l'intermédiaire de plateformes de messagerie, des médias sociaux et d'autres canaux numériques.

Les personnes représentant l'ACC lors d'événements ou d'activités externes sont également tenues d'adopter un comportement conforme au présent Code.

Notre norme

L'ACC s'attend à ce que toutes les personnes visées par le présent Code contribuent à créer un environnement qui soit :

Respectueux. Chaque personne est traitée avec dignité, courtoisie et professionnalisme.

Inclusif. Nous accueillons et respectons la diversité des origines, des expériences, des points de vue et des opinions.

Sécuritaire. Le harcèlement, la discrimination, les brimades, l'intimidation, la violence et tout autre comportement préjudiciable ne sont pas tolérés.

Professionnel. Les personnes reconnaissent que leur comportement peut rejaillir sur leur organisation, sur l'ACC et sur l'ensemble du secteur de la construction.

Responsabilisé. Chaque personne est responsable de sa propre conduite et doit contribuer à créer un climat positif.

L'ACC reconnaît que les divergences d'opinions, les débats et les critiques constructives font partie intégrante d'une association et d'un secteur d'activité sains. Le présent Code n'a pas pour but d'empêcher les divergences d'opinion respectueuses, les débats légitimes, les commentaires pertinents ni l'exercice raisonnable de l'autorité ou des responsabilités.

Comportement attendu

Lorsqu'ils interagissent avec l'ACC ou participent à ses activités, les gens doivent :



- Traiter les autres avec courtoisie, dignité et respect.
- Communiquer professionnellement, notamment en cas de désaccord ou lors de discussions sur des sujets délicats.
- Respecter les différences de milieu, d'identité, d'expérience, d'expertise, de point de vue et d'opinion.
- Contribuer à créer un environnement dans lequel chaque personne peut participer sans craindre le harcèlement, la discrimination, l'intimidation ou l'humiliation.
- Respecter les limites professionnelles et personnelles qui s'imposent.
- Respecter les politiques de l'ACC, les exigences relatives aux événements, les règles des lieux d'accueil et les lois en vigueur.
- Respecter les biens de l'ACC ainsi que les biens, le matériel, les expositions et les activités des autres participants, des commanditaires et des organismes.
- Agir avec honnêteté et bonne foi en représentant leur organisation ou l'ACC.
- Éviter tout comportement raisonnablement susceptible de nuire à la réputation, à l'intégrité ou aux intérêts légitimes de l'ACC lorsqu'ils agissent au nom de cette dernière.
- Respecter la confidentialité des renseignements confidentiels ou sensibles obtenus dans le cadre de leur fonction ou de leur implication au sein de l'ACC.
- Faire preuve de coopération lorsque des préoccupations relatives à la conduite sont soulevées ou examinées.
- Respecter les décisions prises par l'ACC concernant la participation à ses événements, programmes, comités et activités.
- Signaler tout comportement susceptible de constituer un problème grave au regard du présent Code, lorsque cela peut se faire en toute sécurité et de manière appropriée.

Comportement inacceptable

Les comportements contraires au présent Code comprennent, sans s'y limiter, ce qui suit :

Harcèlement et harcèlement sexuel

Commentaires, comportements, gestes, communications ou contacts importuns dont une personne sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'ils sont susceptibles de causer de l'offense, de l'humiliation ou de l'intimidation.



Cela comprend le harcèlement sexuel, notamment les attentions sexuelles non désirées, les avances, les commentaires, les blagues, les gestes, les attouchements, les propositions, le langage à connotation sexuelle ou tout autre comportement à caractère sexuel.

Discrimination

Traiter une personne ou un groupe défavorablement en raison de caractéristiques protégées par la législation applicable en matière de droits de la personne, ou adopter un comportement fondé sur des préjugés, des biais ou des stéréotypes préjudiciables.

Intimidation

Tout comportement visant à humilier, à intimider, à discréditer ou à rabaisser une autre personne, ou susceptible de le faire. Cela peut inclure des agressions verbales, des insultes, des menaces, des moqueries persistantes, des rumeurs malveillantes, l'exclusion délibérée de certaines personnes ou entraver intentionnellement la capacité d'une personne à participer ou à remplir son rôle.

Violence ou comportement menaçant

Violence physique, menaces de violence, comportement agressif, harcèlement ou tout autre comportement suscitant une crainte raisonnable pour la sécurité physique d'une autre personne.

Comportement perturbateur ou inapproprié

Tout comportement qui perturbe de manière importante un événement, une réunion, un milieu de travail ou une activité de l'ACC, y compris toute perturbation répétée ou importante à l'égard des conférenciers, des séances, du personnel, des participants ou des délibérations officielles.

Usage abusif d'autorité ou d'influence

Utiliser sa position, une relation professionnelle, une commandite, son statut de membre ou toute autre forme d'influence pour intimider, exercer des pressions, harceler ou obtenir un traitement inapproprié de la part d'une autre personne.

Représailles

Se venger, menacer ou porter préjudice à une personne parce qu'elle a fait part d'une préoccupation de bonne foi, signalé un comportement répréhensible présumé, aidé une autre personne à le faire ou participé à un examen ou à une enquête.

Allégations délibérément fausses ou malveillantes



Faire sciemment une fausse allégation ou déformer intentionnellement des renseignements dans le cadre d'une plainte ou d'une enquête. Une plainte non étayée n'est pas, en soi, considérée comme une plainte fausse ou malveillante.

Événements, conférences et activités de l'ACC

Tous les participants aux événements et activités de l'ACC doivent contribuer à créer une ambiance accueillante, professionnelle et sécuritaire.

Les participants doivent faire preuve de respect envers le personnel de l'ACC, le personnel du lieu de l'événement, les conférenciers, les commanditaires, les exposants, les délégués et les autres participants.

Les commanditaires, les exposants et les organismes partenaires ont la responsabilité de s'assurer que les représentants qui participent en leur nom comprennent et respectent le présent Code.

Les commanditaires et les exposants doivent respecter le matériel promotionnel, les expositions, les activités et les événements commandités par d'autres organisations, et se conformer à toutes les exigences relatives au commanditaire ou à l'exposant propres à l'événement et établies par l'ACC.

Les organisations doivent également respecter le programme officiel des activités de l'ACC et ne peuvent organiser d'activités concurrentes qui entrent en conflit de manière significative avec la programmation officielle, lorsque l'ACC en a fait une condition de participation ou de commandite.

L'ACC se réserve le droit d'établir, le cas échéant, des règles supplémentaires propres à chaque événement.

Représentation de l'ACC

Les personnes représentant officiellement l'ACC — notamment le personnel, les membres du conseil d'administration, les représentants des comités ou des conseils, les bénévoles et toute autre personne autorisée à agir ou à s'exprimer au nom de l'ACC — doivent être conscientes des responsabilités qui découlent de ce rôle.

Lorsqu'une personne représente l'ACC, elle doit :

- agir professionnellement et conformément à la mission, aux valeurs et aux intérêts de l'ACC;
- déclarer avec exactitude leur pouvoir de s'exprimer ou d'agir au nom de l'ACC;
- faire la distinction, au besoin, entre les opinions personnelles et les positions officielles de l'ACC;



- protéger les renseignements confidentiels, privilégiés ou sensibles de l'ACC;
- divulguer et gérer de manière appropriée les conflits d'intérêts réels ou potentiels; et
- éviter tout comportement raisonnablement susceptible de nuire à la réputation de l'ACC, à ses relations ou à sa capacité de remplir son mandat.

L'autorisation de représenter l'ACC ne confère pas le pouvoir de prendre des engagements, de faire des déclarations ou de présenter des affirmations qui dépassent le cadre des fonctions de la personne concernée.

Alcool et activités sociales

L'ACC reconnaît que les réceptions, les soupers et autres activités sociales constituent un élément important des événements organisés par les associations et le secteur.

La présence ou la consommation d'alcool ne modifie en rien les normes établies par le présent Code.

Il incombe aux participants de veiller à ce que leur comportement reste respectueux, professionnel et approprié tout au long des événements et des activités organisés par l'ACC, y compris lors des réceptions et des activités qui ont lieu en dehors du programme officiel, dès qu'il existe un lien évident avec l'ACC.

Exprimer une préoccupation

Toute personne qui est victime d'un comportement susceptible d'enfreindre le présent Code, qui en est témoin ou qui en a connaissance est invitée à le signaler.

Lorsque le comportement est mineur ou isolé, et que la personne se sent en sécurité et à l'aise de le faire, elle peut choisir d'aborder directement le sujet avec la personne concernée.

Il n'est pas nécessaire de confronter l'autre personne avant de faire un signalement à l'ACC.

Les préoccupations peuvent être signalées à un représentant compétent de l'ACC, notamment :

- un membre de l'équipe de direction de l'ACC
- le président ou la présidente de l'ACC;
- la personne désignée par l'ACC comme responsable de l'événement pour les questions soulevées lors de celui-ci; ou
- une autre personne désignée par l'ACC pour recevoir les préoccupations.

Le personnel de l'ACC peut également exprimer ses préoccupations en suivant les procédures internes applicables en matière de milieu de travail ou de ressources humaines.



Lorsqu'un problème concerne la personne qui recevrait normalement le signalement, celui-ci doit être transmis à un autre représentant de haut niveau compétent. Les préoccupations concernant le président ou la présidente peuvent être portées à l'attention du président ou de la présidente du conseil d'administration de l'ACC. Les questions concernant le président ou la présidente du conseil d'administration peuvent être renvoyées à un autre membre du conseil.

Dans les situations présentant un danger immédiat pour la sécurité, les personnes concernées doivent communiquer avec le service de sécurité de l'établissement, les services d'urgence ou toute autre autorité compétente, au besoin.

Réponse de l'ACC

L'ACC prend très au sérieux les préoccupations relatives aux comportements inappropriés.

La mesure adoptée dépendra de la nature, de la gravité et des circonstances du comportement signalé. L'ACC peut chercher à régler les problèmes mineurs informellement lorsque c'est approprié, ou peut entreprendre un examen ou une enquête plus formelle.

Lorsqu'un examen ou une enquête officielle s'impose, l'ACC veillera à ce que le processus soit :

- rapidement mis en œuvre;
- équitable et impartial;
- proportionnel à la nature du problème;
- respectueux des personnes concernées; et
- axé sur l'établissement des faits pertinents et la détermination d'une réponse appropriée.

Les personnes concernées pourraient devoir coopérer dans le cadre d'un examen ou d'une enquête.

L'ACC peut faire appel à un tiers indépendant lorsque cela s'avère approprié, notamment en cas d'allégations graves ou lorsque l'indépendance est nécessaire pour garantir l'équité de la procédure.

Il incombe en dernier ressort au président ou à la présidente de veiller à la bonne application du présent Code. Le président ou la présidente peut déléguer toute responsabilité prévue aux présentes à un autre membre de l'équipe de direction de l'ACC, selon les besoins.

Confidentialité et protection des renseignements personnels

L'ACC reconnaît qu'il peut être difficile d'exprimer ses préoccupations.



Les renseignements relatifs à une plainte, à un examen ou à une enquête seront traités aussi confidentiellement que possible. Il peut s'avérer nécessaire de communiquer des renseignements à des personnes qui en ont besoin pour évaluer, enquêter ou donner suite à la question, afin de garantir l'équité procédurale, ou lorsque la divulgation est exigée par la loi.

L'ACC ne peut garantir l'anonymat ou la confidentialité absolus lorsque cela l'empêcherait de traiter un problème correctement.

Les personnes concernées par une plainte ou une enquête doivent également respecter la confidentialité de la procédure.

Protection contre les représailles

L'ACC ne tolérera aucune mesure de représailles à l'encontre d'une personne qui, de bonne foi :

- soulève une préoccupation;
- dépose une plainte;
- aide une autre personne à exprimer une préoccupation;
- fournit des renseignements concernant un problème; ou
- participe à un examen ou à une enquête.

Les représailles elles-mêmes constituent une violation grave du présent Code.

Conséquences

Le non-respect du présent Code peut entraîner des mesures de la part de l'ACC proportionnelles aux circonstances et à la gravité des faits.

Selon la relation de la personne avec l'ACC et la nature de l'infraction, les mesures peuvent inclure :

- un avertissement verbal ou écrit;
- une demande visant à faire cesser ou à corriger ce comportement;
- l'expulsion d'une réunion, d'un événement ou d'une activité;
- la restriction ou la révocation des laissez-passer pour l'événement ou des privilèges de participation;
- la révocation d'un poste au sein d'un comité, d'un conseil, d'un groupe de travail ou d'une fonction bénévole, sous réserve des exigences de gouvernance applicables;
- une restriction des possibilités de représenter l'ACC;



- la résiliation ou la suspension d'une commandite, d'un partenariat ou d'une relation contractuelle, lorsque l'entente applicable le permet;
- la restriction ou l'exclusion des événements ou activités futurs de l'ACC;
- un recours à l'employeur de la personne, à son association ou à tout autre organisme responsable, selon le cas;
- des mesures disciplinaires à l'encontre du personnel de l'ACC, pouvant aller jusqu'au congédiement, conformément aux politiques de l'ACC applicables et au droit du travail; et
- le recours aux forces de l'ordre ou à d'autres autorités, lorsque c'est approprié ou nécessaire.

Lorsqu'une somme a été versée pour un événement, une commandite ou toute autre activité, le retrait ou l'exclusion découlant d'une violation du présent Code ne donne pas automatiquement droit à un remboursement à la personne ou à l'organisme concerné.

L'ACC appliquera le présent Code conformément à ses règlements administratifs, à ses politiques en matière d'emploi, à ses obligations contractuelles, à la législation applicable et aux autres exigences réglementaires.

Responsabilités organisationnelles

Lorsqu'un organisme envoie des employés, des représentants ou des délégués participer à des activités de l'ACC, celle-ci s'attend à ce que l'organisme prenne les mesures raisonnables pour s'assurer que ses représentants comprennent et respectent le présent Code.

Les organisations sont invitées à régler rapidement tout problème concernant leurs représentants et à collaborer avec l'ACC lorsque la conduite d'un représentant a des répercussions sur l'ACC, ses activités ou d'autres participants.

Dans le cadre de commandites, de partenariats ou d'autres ententes pour lesquelles l'ACC exige la désignation d'un représentant au sein de l'organisation, ce représentant peut être responsable de communiquer les attentes de l'ACC en matière de conduite aux délégués participants de son organisation.

Engagement du personnel et de la direction de l'ACC

Le personnel et la direction de l'ACC doivent respecter les mêmes normes de conduite respectueuse et professionnelle que celles attendues des membres, des partenaires et des participants.

La direction de l'ACC a la responsabilité particulière de donner l'exemple en adoptant un comportement approprié, de réagir adéquatement lorsque des préoccupations sont portées à son



attention et de favoriser un climat dans lequel chaque personne peut exprimer ses préoccupations légitimes sans crainte de représailles.

Aucune disposition du présent Code ne remplace les obligations de l'ACC en tant qu'employeur, ni les politiques, procédures ou exigences légales en vigueur sur le lieu de travail et applicables au personnel de l'ACC.

Lien avec d'autres politiques et lois

Le présent Code vise à définir les attentes de l'ACC en matière de conduite au sein de l'organisation. Il ne remplace pas les lois applicables, les règlements de l'ACC, les politiques d'emploi, les contrats, les modalités et conditions des événements ni aucune autre politique de l'ACC.

Lorsqu'une autre exigence applicable prévoit une norme plus stricte ou un processus précis à respecter, cette exigence s'applique.

Acceptation

À la demande de l'ACC, les personnes ou les organisations participant aux activités de l'ACC peuvent être tenues d'accepter le présent Code comme condition d'emploi, d'adhésion, de commandite, de partenariat, d'inscription à un événement, de bénévolat ou de toute autre forme de participation auprès de l'ACC.

En participant aux activités de l'ACC ou en la représentant dans les situations où le présent Code s'applique, les personnes concernées doivent comprendre et respecter ces normes.

Examen

L'ACC réexaminera le présent Code au moins tous les deux (2) ans et pourrait le modifier au besoin afin de tenir compte des besoins de l'organisation, des pratiques exemplaires et des modifications apportées à la législation applicable.