

Académie canadienne du cinéma et de la télévision

Code de conduite pour les membres et les finalistes

Octobre 2018

1. Déclaration d'intention

L'Académie canadienne du cinéma et de la télévision (Académie) reconnaît le droit de chaque personne à la sécurité, à la dignité et au respect dans tous les milieux professionnels et s'engage à contribuer à s'assurer que tous les membres des industries des médias de l'écran évoluent dans un environnement professionnel qui est exempt de violence, de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de discrimination.

L'Académie reconnaît également que la responsabilité de créer et de maintenir un environnement sécuritaire est collective et doit être assumée par tous les membres de l'industrie. Grâce au présent Code de conduite, l'Académie espère démontrer son engagement envers l'établissement de normes de comportement pour l'industrie, lesquelles reflètent notre propre engagement en matière d'égalité, de tolérance, de dignité et de respect.

Avec le présent Code de conduite, l'Académie indique qu'elle ne tolérera aucune forme de violence, de harcèlement, d'intimidation, ni de discrimination de la part de ses membres, de ses finalistes, lauréats ou lauréates des prix, de ses jurés ou jurées, ni de ses membres des comités des règlements et autres comités.

De ce fait, l'acceptation de l'adhésion, de nominations ou de prix signifie qu'une personne accepte et convient de se conformer au Code de conduite de l'Académie. Et toute personne reconnue coupable de violation du présent Code pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires proportionnelles par l'Académie.

2. Applicabilité

2.1 À qui le présent Code s'applique-t-il?

Le présent Code de conduite s'applique à tous les incidents ou plaintes dont l'intimé ou l'intimée (ci-après, « membre » ou « membres ») est soit :

- un ou une membre de l'Académie;
- un ou une finaliste, lauréat ou lauréate d'un prix, ou lauréat ou lauréate d'un prix spécial;
- un ou une membre d'un comité des règlements; ou
- un juré ou une jurée.

Le Code protège tout membre de l'Académie qui est soumis ou soumise à des conduites ou à des comportements interdits de la part d'un ou d'une autre membre. **Les parties plaignantes doivent être membres de l'Académie.**

Remarque : Le présent Code s'applique aux personnes seulement, et la réputation d'une personne en vertu des conditions du présent Code de conduite n'aura aucune incidence sur la réputation de toute *production* à laquelle cette personne a participé ni sur celle des personnes associées à cette production qui n'enfreignent pas elles-mêmes le Code.

Remarque : L'Académie a en place une Politique et un Code de conduite parallèles relatifs au milieu de travail qui s'appliquent aux employés et aux employées ainsi qu'aux fournisseurs de services de l'Académie. Les plaintes contre les employés, les employées ou les fournisseurs de services sont régies en vertu de cette politique séparée mais parallèle.

Remarque : Un **sous-code** faisant également partie du présent Code de conduite s'applique à *tous les participants* aux événements et aux programmes de l'Académie. En assistant à de tels événements, le participant ou la participante s'engage à respecter ce sous-code.

2.2 À quels endroits et à quels moments le présent Code s'applique-t-il?

Le présent Code de conduite s'applique dans les contextes suivants :

1. Tous les espaces professionnels et les extensions du milieu de travail tels que définis en vertu des contrats de travail
2. Tous les événements professionnels (p.ex., les événements sociaux professionnels; les événements de formation et de perfectionnement professionnel)
3. Tous les autres espaces liés au travail (p.ex., le transport et l'hébergement associés aux déplacements professionnels; les auditions; les entrevues)
4. Tous les événements et les programmes organisés par l'Académie

3. Définition des comportements interdits

L'Académie ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation, ni de discrimination de la part de ses membres. En vertu des conditions du présent Code de conduite, ces comportements sont définis comme suit :

Le harcèlement

Toute remarque ou conduite qui est reconnue ou qui devrait être raisonnablement reconnue comme étant inopportune, offensante, gênante, humiliante ou dégradante.

Toute remarque ou conduite qui a pour conséquence de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer pour cette personne un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant.

Le harcèlement peut comprendre (mais sans nécessairement s'y limiter) les comportements tels que :

- l'intimidation physique ou les menaces;
- la violence ou l'agression physique, la contention ou le confinement;
- les menaces verbales, les implications ou les suggestions de violence;
- les remarques qui ridiculisent, insultent, narguent, rabaisent ou humilient autrui; ou
- l'affichage public de matériel, d'articles, de graffitis, etc. (y compris sur les médias sociaux et en ligne) qui peuvent humilier, offenser ou gêner autrui.

Remarque : Une conduite ne doit pas nécessairement être répétée ni persistante pour être considérée comme du harcèlement. Un seul incident peut constituer du harcèlement.

Remarque : Le harcèlement se définit par les répercussions de la conduite, et non l'intention. De ce fait, les mots prononcés ou les gestes posés par plaisanterie peuvent tout de même être considérés comme du harcèlement s'ils ont pour effet de créer un environnement intimidant, humiliant, hostile ou offensant pour la partie plaignante.

L'intimidation

Toute conduite qui constitue un abus ou un détournement de pouvoir pour ébranler, rabaisser ou humilier la partie défenderesse.

Toute conduite qui ébranle, humilie ou rabaisse la partie défenderesse et crée un environnement intimidant, hostile ou offensant, y compris (mais sans nécessairement s'y limiter) :

- le comportement bruyant, abusif;
- le fait d'éviter, d'ignorer ou d'exclure autrui ou la dissimulation intentionnelle d'information;
- les critiques injustifiées; ou
- la déléation répétée de tâches dégradantes.

Le harcèlement sexuel

Tout comportement, commentaire, geste ou contact inopportun à caractère sexuel qui peut offenser ou humilier autrui.

Toute conduite qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être vue comme imposant une condition de nature sexuelle à l'emploi, à la progression ou à l'avancement de carrière, à la participation à la formation ou au perfectionnement professionnel, ou à la participation à des événements ou à des programmes de l'Académie.

Remarque : Le harcèlement sexuel est neutre sur les plans du genre et de l'orientation. Il peut être perpétré par une personne de tout genre contre une autre personne de tout genre.

La discrimination

Toute forme de traitement inégal fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite tels que définis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. [1985], ch. H-6), c'est-à-dire la race; 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 de famille; les caractéristiques génétiques; l'état de personne graciée ou la déficience.

La discrimination comprend les comportements tels que (mais sans nécessairement s'y limiter) :

- la limitation de la participation, de l'avancement ou de l'inclusion fondée sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite;
- la classification ou la ségrégation fondée sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite; ou
- l'imposition de fardeaux supplémentaires ou la privation d'avantages fondée sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite.

Remarque : La discrimination peut être intentionnelle ou involontaire.

Remarque : La discrimination peut comprendre des comportements qui paraissent neutres, mais qui ont l'effet de désavantager, de rejeter ou d'exclure des groupes de personnes protégés.

Protection contre les représailles

Toutes les parties impliquées dans un incident ayant été signalé ou faisant l'objet d'une enquête en vertu du Code de conduite ont droit à la protection contre les représailles, y compris la partie plaignante, la partie défenderesse et les témoins. Tout signalement de représailles envers toute partie impliquée sera considéré comme une infraction au présent Code de conduite et soumis aux mêmes mesures disciplinaires et processus que ceux indiqués aux présentes.

Veillez vous reporter à l'article 4.1 pour obtenir une description des mesures disciplinaires que l'Académie peut exécuter en vertu du présent Code de conduite.

Plaintes déposées de mauvaise foi

Si l'on découvre qu'une personne effectue un signalement ou porte plainte de mauvaise foi, cette dernière est également considérée comme coupable de violation du Code de conduite et soumise aux mêmes mesures disciplinaires et processus que ceux indiqués aux présentes.

Veillez vous reporter à l'article 4.1 pour obtenir une description des mesures disciplinaires que l'Académie peut exécuter en vertu du présent Code de conduite.

4. Processus de signalement et de résolution

4.1 Signalement

Si l'incident ne présente aucun danger immédiat, les étapes suivantes doivent être suivies en ce qui concerne le signalement d'un incident ou d'une infraction au Code.

1. **Plainte non officielle directement à la partie défenderesse** : si la partie plaignante se sent en sécurité et à l'aise de le faire, elle devrait d'abord dire à la partie défenderesse que le comportement était inapproprié et inopportun et tenter d'en arriver à une résolution non officielle directement avec le défendeur ou la défenderesse.

2. **Plainte officielle à un employeur ou à un syndicat** : si la partie plaignante ne souhaite pas signaler l'incident directement à la partie défenderesse, ou si ce processus ne permet pas d'éviter d'autres incidents semblables ou ne mène pas à une résolution satisfaisante, le plaignant ou la plaignante peut transmettre une plainte officielle à son employeur, à son syndicat ou à sa guilde par l'intermédiaire du représentant approprié ou de la représentante appropriée en suivant les processus prescrits par ces entités. Pour obtenir des conseils sur le dépôt d'une plainte auprès de ces entités, veuillez consulter notre site Web : www.academie.ca/avisdeplainte

Remarque : Si l'incident présente un danger immédiat, les parties plaignantes ou les témoins doivent immédiatement communiquer avec la police et les services d'urgence.

4.1.1 Envoyer un avis de plainte

Une fois qu'une partie plaignante a envoyé une plainte officielle à la partie appropriée (voir ci-dessus), elle peut choisir d'émettre un avis de plainte auprès de l'Académie par l'intermédiaire de notre site Web : www.academie.ca/avisdeplainte

L'avis officiel doit fournir les détails suivants :

- La date, l'heure et le lieu de l'incident
- L'organisation auprès de laquelle la plainte officielle a été déposée (c.-à-d. l'« organisation concernée »)
- La date et l'heure de l'envoi de la plainte officielle
- Le nom et les coordonnées de la partie plaignante
- Le nom de la partie défenderesse
- La description de l'incident

4.1.2 Qui peut émettre un avis de plainte?

Tout ou toute membre de l'Académie en règle qui a envoyé une plainte officielle à un employeur ou à un syndicat (ou à un représentant autorisé ou à une représentante autorisée de ce ou de cette membre) peut donner un avis de plainte à l'Académie. L'Académie peut également accepter un avis de plainte de la part de l'organisation concernée directement si la plainte concerne un membre de l'Académie ou quelqu'un qui est actuellement finaliste à une des remises de prix de l'Académie.

4.2 Enquête et résolution

À la réception d'un avis de plainte, l'Académie convoquera une réunion du *comité du Code de conduite* du conseil d'administration (« le comité ») dans un délai de 30 jours. Le comité déterminera d'abord si le geste signalé constitue une violation du présent Code de conduite. Si c'est le cas, le comité peut choisir de mettre immédiatement en œuvre des mesures disciplinaires provisoires (comme décrites à l'article 4.3.1) si l'organisation concernée juge que le geste signalé est suffisamment flagrant pour le mériter.

Un représentant ou une représentante du comité assurera ensuite la liaison avec l'organisation concernée pour surveiller les progrès de cette dernière. *L'Académie ne mènera à aucun stade sa propre enquête indépendante.*

Lors du règlement de la plainte par l'organisation concernée, le comité (ou son représentant désigné ou sa représentante désignée) déterminera (le cas échéant) les mesures disciplinaires à appliquer (et à exécuter) dans les 10 jours suivant la réception du rapport des résultats de l'enquête. Toutes les décisions en matière d'enquête et de résolution suivront le principe de l'application égale des conditions du présent Code de conduite.

Remarque : Lorsque l'Académie est informée d'un incident qui pourrait enfreindre le Code de conduite dont ni la partie plaignante ni la partie défenderesse n'est membre ni employé ou employée d'une organisation ayant la capacité nécessaire pour entreprendre une enquête, l'Académie dirigera la partie plaignante putative vers l'une (ou plusieurs) des ressources générales décrites à l'article 6.

Remarque : Le comité du Code de conduite ne fera part du nom de la partie plaignante ni de la partie défenderesse à aucune partie externe, y compris le conseil d'administration de l'Académie sans affectation particulière au cours du processus d'enquête (comme décrit ci-dessus).

4.3 Mesures disciplinaires

Un ou une membre de l'Académie jugé ou jugée (par une organisation concernée) coupable d'avoir enfreint le présent Code de conduite fera l'objet de conséquences proportionnelles avec la gravité évaluée de la violation ou des infractions répétées en vertu du Code.

Les mesures disciplinaires qui peuvent être exécutées en vertu du *Code de conduite* de l'Académie comprennent (en ordre approximatif de gravité croissante) :

1. Un avertissement écrit (p. ex., pour une infraction mineure qui n'indique probablement pas un mode de comportement)
2. La suspension temporaire de l'adhésion et la suppression temporaire des avantages de membre (d'une durée limitée)
3. L'inadmissibilité temporaire aux prix futurs
4. La suppression d'une nomination (si la plainte est déposée ou réglée entre le dévoilement des finalistes et la tenue de la remise de prix)
5. L'expulsion permanente de l'adhésion (et l'impossibilité de redevenir membre)
6. L'interdiction de participer aux événements et aux programmes de l'Académie
7. L'inadmissibilité permanente aux prix futurs

Toutes les décisions en matière de mesures disciplinaires suivront le principe de l'application égale des conditions du présent Code de conduite.

Remarque : En vertu du sous-code qui s'applique à toutes les personnes qui participent aux événements et aux programmes de l'Académie, les participants et les participantes reconnus coupables de violation du Code de conduite peuvent être immédiatement expulsés de l'événement ou du programme.

4.3.1 Mesures provisoires

Dans l'éventualité où le geste signalé est jugé suffisamment flagrant par l'organisation concernée et que cette organisation choisit d'imposer des mesures disciplinaires temporaires à la partie défenderesse, le comité du Code de conduite peut également décider d'imposer ses propres mesures temporaires pour assurer la protection de toutes les parties impliquées dans l'événement, en attendant les résultats de l'enquête et du règlement par l'organisation concernée.

Les mesures disciplinaires temporaires qui peuvent être exécutées en vertu du *Code de conduite* de l'Académie comprennent :

- la suspension temporaire de l'adhésion et la suppression temporaire des avantages de membre (d'une durée limitée); et
- l'interdiction temporaire de participer aux événements et aux programmes de l'Académie.

4.4 Gouvernance

L'Académie nommera un *comité du Code de conduite*, qui sera composé d'un ou d'une membre du personnel de l'Académie et de deux membres du conseil d'administration de l'Académie. Le comité entretiendra de façon proactive des relations avec des comités semblables (ou équivalents) formés au sein d'autres organisations desquelles il est raisonnable de s'attendre à recevoir des avis de plainte.

Le comité sera responsable d'examiner les avis de plainte, de surveiller les enquêtes sur l'incident menées par les organisations concernées et de prendre des décisions quant à la résolution et aux mesures disciplinaires (le cas échéant).

Remarque : Toutes les parties impliquées dans un incident signalé ou dans une enquête ou un processus de résolution ultérieurs ont droit à un processus neutre et équitable. De ce fait, les membres du comité qui ont une relation préalable avec l'une ou plusieurs des parties impliquées devront se récuser du processus d'enquête (et du processus disciplinaire ultérieur).

5. Prévention

L'Académie s'engage à assumer un rôle de premier plan dans l'établissement de normes de comportement pour l'industrie et dans la création et la préservation d'un environnement professionnel qui est sécuritaire et exempt de violence, de harcèlement et de discrimination.

À ce titre, l'Académie exige l'acceptation du Code de conduite et la conformité à celui-ci comme condition d'adhésion et d'admissibilité à tous les prix. Le respect du Code sera également une condition de participation à tous les événements de l'Académie (en vertu d'un sous-code spécial).

6. Ressources de soutien supplémentaires

Si vous êtes impliqué ou impliquée dans un incident ou une enquête et avez besoin de soutien, les ressources suivantes sont à votre disposition :

Organisations nationales

Répertoire des services aux victimes	Canada	https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/victimes-victims/rsv-vsd/index.html
Centre canadien des ressources pour les victimes de crimes	Canada	1 877 232-2610
Association canadienne des centres contre les agressions à caractère sexuel	Canada	604 876-2622 Courriel : casac01@shaw.ca
Services de soutien aux hommes victimes de violence sexuelle	Canada	1 866 887-0015

Organisations provinciales

Répertoire des services aux victimes	Ontario	1 888 579-2888 http://services.findhelp.ca/ovs/s/?locale=fr
Assaulted Women's Helpline	Ontario	1 866 863-0511
FEM'AIDE (ligne de soutien pour femmes violentées)	Ontario	1 877 336-2433
Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne	Ontario	1 866 625-5179
British Columbia Society for Male Survivors of Sexual Abuse	Colombie-Britannique	604 682-6482
Women Against Violence Against Women Rape Crisis Centre	Colombie-Britannique	1 877 392-7583
VictimLinkBC	Colombie-Britannique et Yukon	1 800 563-0808 Courriel : VictimLinkBC@bc211.ca
Association of Alberta Sexual Assault Services	Alberta	403 237-6905, poste 3
Regroupement québécois des centres d'aides et de lutte contre les agressions à caractère sexuel	Québec	1 888 933-9007
Newfoundland and Labrador Sexual Assault Crisis and Prevention Centre	Terre-Neuve-et-Labrador	1 800 726-2743

Organisation	Localisation	Coordonnées
Association canadienne des centres contre les agressions à caractère sexuel – ressources au Manitoba	Manitoba	http://www.casac.ca/node/50
Rape and Sexual Assault Centre de l'Île-du-Prince-Édouard	Île-du-Prince-Édouard	902 368-8055
Services aux victimes de la Nouvelle-Écosse	Nouvelle-Écosse	https://novascotia.ca/just/victim_Services/programs.asp
Ligne d'aide des TNO	Territoires du Nord-Ouest	1 800 661-0844
Organisations locales		
Toronto Rape Crisis Centre / Multicultural Women Against Rape	Toronto	416 597-8808
Ottawa Rape Crisis Centre	Ottawa	613 562-2333
Fredericton Sexual Assault Centre	Fredericton	506 454-0437
Avalon Sexual Assault Centre	Halifax	902 422-4240
APARTÉ Ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel	Québec	https://www.aparte.ca/l-aparté 1-833-LAPARTE

Si vous souhaitez également déposer une plainte officielle par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'une guilde applicable, veuillez communiquer avec ces derniers directement. Vous trouverez ci-dessous une liste des coordonnées des guildes et des syndicats pertinents :

Organisation Coordonnées	
ACTRA National	1 800 387-3516
ACTRA Toronto	1 877 913-2278 1 855 201-7823 (en dehors des heures de bureau)
Canadian Actors' Equity	1 800 387-1856 (bureau national) 1 877 682-6173 (bureau de l'Ouest)
Guilde canadienne des réalisateurs	1 888 972-0098
IATSE National	416 362-3569 (bureau national) 604 608-6158 (bureau de l'Ouest)
Guilde canadienne des médias	902 317-1018 (bureau de l'Atlantique) 1 800 465-4149, poste 231 (bureau du Nord et de l'Ouest)
Writer's Guild of Canada	416 979-7907 1 800 567-9974
Canadian Media Producers Association	1 800 267-8208 (Toronto) 1 800 656-7440 (Ottawa) 1 866 390-7639 (Vancouver)

Organisation Coordonnées	
Association québécoise de la production médiatique	514 397-8600
ARRQ	514-842-7373
Women in View	416 304-9398
Communication Workers of America – Canada	1 877 486-4292
Front des réalisateurs indépendants du Canada	613 807-3742
SARTEC	514 526-9196
AQTIS	1-888 647-0681
Unifor NABET 700-M – Ontario Film, Television and New Media Technicians	1 416 536-4827
Union des artistes	1-877-288-6682
Académie canadienne du cinéma et de la télévision	416 849-7448

Annexe A. Glossaire des termes

Plaignant ou plaignante : la partie qui dépose la plainte.

Intimé ou intimée : la personne placée dans la position de partie défenderesse (dans le contexte d'une plainte ou d'une accusation officielle).

Médiateur ou médiatrice : la personne nommée responsable de recevoir et d'examiner les plaintes de façon indépendante, objective, impartiale et confidentielle.

Conséquences proportionnelles : les mesures disciplinaires qui sont proportionnelles à la gravité et à l'incidence des gestes.

Représailles : un acte de vengeance ou de contre-attaque.

Motifs de distinction illicite : la Loi canadienne sur les droits de la personne considère les motifs de distinction illicite comme ceux qui sont fondés sur : la race; 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 de famille; les caractéristiques génétiques; l'état de personne graciée ou la déficience.