

Code de conduite de l'Association canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes (ACÉÉA)

Adopté en mars 2026

Remerciements

L'Association canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes (ACÉÉA) tient à adresser ses sincères remerciements aux membres du groupe de travail qui ont fourni la version initiale du code de conduite en 2025. Par ordre alphabétique :

- Catherine Irving
- Emily Dobrich
- Marlon Sanches
- Tannaz Zargarian

L'ACÉÉA tient également à remercier la Société canadienne pour l'étude de l'éducation (SCÉÉ) de lui avoir permis d'utiliser son code de conduite comme base pour cette version.

Préambule

L'objectif de l'ACÉÉA est de promouvoir l'avancement de la recherche et de l'érudition canadiennes en éducation des adultes. En tant que membre de la Fédération canadienne des sciences humaines (la « Fédération »), l'ACÉÉA « s'engage à promouvoir ses objectifs par le biais de discussions et de relations respectueuses, inclusives et collaboratives ».

Un code de conduite soutient le cadre éthique de l'ACÉÉA, conformément à sa mission et à ses valeurs. En tant que société professionnelle regroupant des chercheuses et chercheurs universitaires, à l'emploi des gouvernementaux, indépendants et œuvrant dans des organismes à but non lucratif dans le domaine de l'éducation tout au long de la vie, l'ACÉÉA promeut une conduite éthique parmi ses membres et ses sociétés affiliées dans toutes ses activités – enseignement, recherche et services rendus à l'ACÉÉA et à la société. L'ACÉÉA croit en la construction d'une société où les idées foisonnent, où la diversité des opinions, l'équité, la diversité, l'inclusion et le respect de tous ceux et celles qui participent à ses activités sont garantis. L'ACÉÉA ne tolère aucune forme de violence, de maltraitance ou de harcèlement – de nature verbale, physique, sexuelle, psychologique ou autre – envers son personnel, ses bénévoles, ses invités, les membres de la communauté ou ses partenaires lors de ses événements, au cours de ses séances de travail, sur ses réseaux sociaux, pour ne citer que ces exemples. Par conséquent, nous valorisons et soutenons un milieu de travail et un environnement professionnel respectueux et éthiques, où chaque personne a la possibilité de s'épanouir et d'être entendue et traitée avec appréciation et bienveillance.

Le code de conduite de l'ACÉÉA s'applique à tout aspect du comportement de ses membres ou employés ainsi qu'aux services qu'ils ou elles fournissent dans le cadre des activités de l'ACÉÉA (incluant les réunions en ligne), lors d'événements organisés par l'ACÉÉA (y compris les événements et réunions en ligne), par l'intermédiaire de ses réseaux sociaux et des médias ou au bureau de l'ACÉÉA.

En cas de divergence entre plusieurs groupes concernant les sanctions recommandées, les discussions seront coordonnées par le bureau de direction de l'ACÉÉA et l'autorité compétente de l'organisation concernée. Par exemple, les membres de l'ACÉÉA sont régis par le code de conduite de la Fédération pendant le Congrès des sciences humaines et les réunions de la Fédération et lorsqu'ils ou elles siègent au conseil d'administration et/ou aux comités de la Fédération. Le code de conduite de la Fédération s'applique principalement (mais pas exclusivement) au Congrès des sciences humaines, aux réunions de la Fédération et à ses employés. Les employés, les membres du conseil d'administration et les membres de l'ACÉÉA ne sont pas assujettis au code de conduite de la Fédération en dehors des réunions de la Fédération et lorsqu'ils ou elles ne sont pas en fonction pour le compte de la Fédération. Toutefois, lorsqu'ils ou elles assistent au Congrès des sciences humaines, les membres de l'ACÉÉA doivent se conformer au code de conduite de la Fédération ainsi qu'à celui de l'ACÉÉA.

En cas de divergence entre les documents internes des associations membres de l'ACÉÉA et des groupes d'intérêt spéciaux (GIS), le code de conduite de l'ACÉÉA prévaudra.

Toute plainte à l'encontre d'un ou d'une membre du personnel de l'ACÉÉA sera également traitée conformément aux conditions générales de son contrat de travail.

La présente politique sera réexaminée et révisée de temps à autre, conformément aux politiques et procédures de l'ACÉÉA.

DÉFINITIONS

« Activité de l'ACÉÉA » : Tout événement, qu'il se déroule en présentiel ou en ligne (y compris le congrès annuel) ou toute réunion (y compris les réunions des membres) accueillis ou organisés par l'ACÉÉA, ainsi que toute activité, discussion ou allocution liée aux événements, aux réunions, au mandat ou aux travaux de l'ACÉÉA.

« Association » : Un groupe constitutif de la Société canadienne pour l'étude de l'éducation (SCÉÉ) et les groupes d'intérêt spéciaux (GIS) connexes.

« Comité permanent du code de conduite » : Le Comité permanent du code de conduite (CPCC) désigne les membres du comité qui soutiennent la mise en œuvre et la révision du

code de conduite, se penchent sur les questions de conformité et veillent à ce que les plaintes soient examinées rapidement et équitablement. [Voir le mandat.](#)

« Conduite susceptible d'être sanctionnée » : Tout comportement, tel que décrit ci-dessous, qui enfreint les normes énoncées dans le code de conduite et pour lequel l'ACÉÉA peut imposer des sanctions à sa seule discrétion.

« GIS » : Groupe d'intérêt spécial

« Membre » : Les associations savantes, les universités et collèges, les administrateurs et administratrices, les sociétés et autres organismes ou personnes ayant présenté une demande d'adhésion à l'ACÉÉA.

« Non-participante ou non-participant » : Toute personne qui accompagne un ou une membre, une société affiliée ou un participant ou une participante à une activité de l'ACÉÉA sans toutefois être inscrite à un événement ou à une réunion.

« Participant ou participante » : Les congressistes inscrits, les conférenciers et conférencières, les invités, les commanditaires/exposants, les membres du personnel ou les bénévoles prenant part à une activité de l'ACÉÉA.

« Personne intimée » : La personne visée par une plainte. Il peut y avoir plus d'une personne.

« Plaignant ou plaignante » : La personne qui dépose une plainte. Il peut y avoir plus d'une personne. Il n'est pas nécessaire que la personne plaignante soit directement impliquée dans l'affaire faisant l'objet de la plainte ou qu'elle soit touchée par celle-ci. Les personnes agissant à titre officiel au sein de l'ACÉÉA (c'est-à-dire dans les comités de l'ACÉÉA ou dans d'autres organes constitués par l'ACÉÉA) peuvent également déposer une plainte.

« Société ou personne affiliée » : Tout organisme ou particulier reconnu comme un partenaire, un commanditaire ou un collaborateur dans le cadre d'une activité de l'ACÉÉA.

OBJECTIFS

Le code de conduite de l'ACÉÉA :

- fournit des lignes directrices sur les comportements et les attentes au sein du milieu de travail et dans le cadre des activités de l'ACÉÉA;
- renforce les valeurs et les principes de l'ACÉÉA et en informe les parties prenantes;
- sert de moyen pour maintenir le respect des obligations et aider les organisations et les individus à se protéger contre les risques de préjudice en fournissant des étapes

précises à suivre pour minimiser, voire éviter, les comportements contraires à l'éthique ou illégaux.

Comment le code de conduite est-il appliqué?

Le code de conduite de l'ACÉÉA concerne tous les membres et de tout le personnel de l'ACÉÉA et de ses sociétés et associations affiliées. En s'appuyant sur les principes de justice naturelle et sur une procédure de traitement des plaintes qui garantit le respect des plaignants et des personnes intimées, l'ACÉÉA mettra en place un Comité permanent du code de conduite (CPC) chargé d'administrer le présent code de conduite et de statuer sur celui-ci et sur toute plainte ou allégation d'inconduite. Voir la procédure de traitement des plaintes. Le CPC fonctionnera conformément au mandat qui lui est attribué.

Afin de respecter le plaignant ou la plaignante et les personnes accusées d'inconduite et de préserver autant que possible la réputation de toutes les personnes concernées, l'ACÉÉA traitera les plaintes dans les meilleurs délais tout en veillant à ce que le processus demeure confidentiel.

L'ACÉÉA accusera réception de toute plainte et demandera par écrit toute information nécessaire. Alors que l'ACÉÉA fait appel aux services de secrétariat de la SCÉÉ, la directrice générale ou le directeur général de la SCÉÉ sera chargé de conserver les dossiers officiels des décisions et des sanctions.

Les plaintes seront traitées de manière confidentielle. Seuls le président ou la présidente, le directeur général ou la directrice générale et le CPC auront connaissance des plaintes déposées jusqu'à ce qu'une décision soit rendue et que les recours soient épuisés.

En bref, les plaintes seront reçues et examinées par le directeur général ou la directrice générale de l'ACÉÉA, qui assurera la coordination avec le CPC. Si la plainte vise le directeur général ou la directrice générale, la personne qui occupe la présidence sera chargée de coordonner le processus. Une réponse sera fournie par écrit conformément à la procédure de plainte ci-dessous. Les personnes participant à l'enquête et au règlement d'une plainte doivent déclarer tout conflit d'intérêts. La présidente ou le président déterminera si une personne en situation de conflit d'intérêts doit être écartée de l'enquête ou s'il existe des moyens raisonnables de gérer le conflit d'intérêts.

Le CPC est chargé d'enquêter sur toute plainte reçue conformément au présent code de conduite. Le CPC recommandera une décision et proposera des sanctions, le cas échéant, au bureau de direction de l'ACÉÉA. C'est le bureau de direction de l'ACÉÉA qui prend la décision finale au nom du conseil d'administration et qui la communique à la personne intimée.

Comme pour tous les codes de conduite de ce type, l'ACÉÉA et ses sociétés et associations affiliées s'engagent à mettre en place un processus de formation systématique et récurrent afin de s'assurer que leurs membres (nouveaux et actuels), leur personnel et les personnes

qui participent à leurs activités connaissent leurs droits et leurs responsabilités en matière de travail dans un environnement respectueux et inclusif.

Principes fondamentaux

1. Tous les membres de l'ACÉÉA et leurs invités doivent traiter les autres avec respect et dignité, en veillant à ce que chaque interaction soit empreinte de courtoisie, de professionnalisme et d'ouverture d'esprit face à la diversité des points de vue. L'Association attend de tous ses membres qu'ils s'engagent dans un dialogue collégial, collaboratif et constructif dans le cadre des activités de l'ACÉÉA.
2. L'ACÉÉA valorise l'équité, la diversité et l'inclusion, en créant des espaces où les personnes de tous horizons et de toutes identités sont accueillies, respectées et soutenues. L'ACÉÉA s'engage également en faveur de l'autochtonisation et cherche à créer un environnement dans lequel les modes de connaissance, d'être et des relations autochtones sont respectés et encouragés.
3. L'ACÉÉA s'engage à maintenir des environnements sûrs et respectueux, exempts de harcèlement, d'intimidation, de violence ou de tout comportement menaçant le bien-être physique ou psychologique d'autrui.
4. Les membres sont responsables de leurs actes et de leurs décisions, y compris du respect des attentes de l'ACÉÉA en matière de conduite respectueuse et de politiques. Tout comportement qui porte atteinte, ou qui pourrait raisonnablement être perçu comme portant atteinte, à l'ACÉÉA, à sa communauté, ou à la santé, la sécurité, les droits ou les biens d'autrui peut donner lieu à une intervention visant à garantir la sécurité et les droits de l'Association et de ses membres.
5. L'ACÉÉA reconnaît que des conflits peuvent survenir entre les membres de l'Association. Dans la mesure du possible, les membres, les affiliés et les participants sont encouragés à recourir à la résolution informelle des conflits afin de favoriser une culture de gestion efficace des conflits qui met l'accent sur une discussion honnête et la résolution collaborative des problèmes. L'ACÉÉA s'efforcera de faciliter la résolution informelle des conflits. Lorsque la résolution informelle des conflits n'est pas possible, échoue ou est inappropriée pour toute autre raison, les plaintes et les allégations peuvent être traitées par le biais de la procédure formelle.
6. L'ACÉÉA veillera à ce que toutes les procédures de traitement des plaintes et des conflits soient équitables, impartiales et guidées par les principes de justice naturelle, offrant à toutes les parties une chance égale d'être entendues. L'ACÉÉA mènera une enquête en temps opportun sur les allégations de faute professionnelle qui pourraient, si elles s'avéraient fondées, constituer une violation de la présente politique. Les mesures prises pour traiter les cas de manquement seront évaluées à la lumière du risque de

préjudice pour les personnes ou l'organisation, ainsi que de la gravité perçue de la violation du Code de conduite.

7. Les membres de l'ACÉÉA respecteront la confidentialité et la vie privée des personnes et des organisations, en préservant à tout moment les informations sensibles et les limites personnelles. Toutes les parties et tous les témoins sont tenus de respecter la confidentialité. Toute violation de la confidentialité peut entraîner des mesures disciplinaires. Tous les documents et informations (physiques ou électroniques) liés à une enquête seront détruits au bout de trois (3) ans.
8. Nul, y compris, mais sans s'y limiter, les plaignants, les témoins ou les mis en cause, ne fera l'objet de représailles ou de menaces de représailles pour avoir participé à une quelconque étape de la procédure relative au Code de conduite. Toute forme de représailles peut entraîner des mesures disciplinaires distinctes en vertu de la présente politique.
9. Les personnes mis en cause ont le droit de faire appel d'une décision rendue à l'issue d'une procédure disciplinaire formelle. Tout appel doit être fondé sur des motifs clairement exposés pour être pris en considération.

Champ d'application

Aux fins du présent code, les membres comprennent toute personne qui a été admise au sein de l'ACÉÉA, qui est en règle, ou était en règle au moment où la conduite susceptible d'être sanctionnée a été commise. Cela englobe des universitaires, des membres de la communauté étudiante, des chercheuses et chercheurs indépendants, des spécialistes de l'éducation ainsi que toute autre personne qui se consacre à l'étude ou à l'avancement de l'éducation et qui a adhéré à l'ACÉÉA directement ou par l'intermédiaire d'associations affiliées ou de GIS.

Le présent code de conduite s'applique à l'ensemble des événements et réunions organisés par l'ACÉÉA. Il s'applique également à toutes les interactions entre le personnel, les membres, les administrateurs et les dirigeants.

Pour plus de clarté, le code s'applique à tout comportement qui pourrait raisonnablement être considéré comme portant atteinte à l'intégrité, aux activités ou à la réputation de l'ACÉÉA, que ce comportement ait lieu dans un cadre officiel ou informel, y compris en ligne. Il s'applique également aux activités publiques ou professionnelles dans le cadre desquelles une personne représente l'ACÉÉA ou est associée au travail de cette dernière. Les comportements en dehors des activités organisées par l'ACÉÉA peuvent être soumis au code lorsque le lien avec l'ACÉÉA est clair et que l'impact sur sa communauté est important.

Aucune disposition du présent code ne se substitue aux conditions d'emploi du personnel de l'ACÉÉA. Les questions relatives au personnel sont régies par les contrats de travail et les politiques d'emploi en vigueur.

Domaine de compétence

Le Comité permanent du code de conduite (CPCC) est habilité à recevoir les plaintes, à évaluer leur recevabilité, à enquêter sur les allégations et à déterminer si une violation du code de conduite a été commise. Le CPCC peut examiner toute preuve matérielle, tout document écrit et toute déposition orale fournis par les parties ainsi que les facteurs contextuels pertinents.

Le bureau de direction de l'ACÉÉA, agissant à titre de comité d'appel, a le pouvoir de recevoir les appels interjetés contre les décisions et les sanctions imposées par le CPCC. Lors d'une procédure d'appel, le bureau de direction peut examiner le dossier de la plainte, prendre en considération de nouvelles preuves, s'il y a lieu, et évaluer si le processus ou le résultat comporte une erreur de fait, de procédure ou d'interprétation d'une politique.

Le CPCC et le bureau de direction sont tous deux habilités à agir dans le cadre des documents de gouvernance de l'ACÉÉA et de la présente politique. Leur autorité s'étend à la mise en œuvre des mesures nécessaires pour protéger l'intégrité des normes, la réputation et les activités de la Société dans le respect des limites de l'équité procédurale et de la justice naturelle.

Qu'est-ce qu'une conduite susceptible d'être sanctionnée?

Une conduite susceptible d'être sanctionnée désigne tout comportement ou toute action qui va à l'encontre de la mission et des valeurs de l'ACÉÉA. Une telle conduite nuit à la réputation de l'ACÉÉA et peut créer un environnement hostile, peu accueillant ou dangereux pour les membres, les sociétés affiliées ainsi que les participants et participantes.

Une conduite susceptible d'être sanctionnée sera évalué en fonction du risque de préjudice pour les personnes ou l'organisation, ainsi que de la gravité perçue de la violation du code de conduite. Les décisions concernant les mesures ou sanctions appropriées peuvent, par exemple, s'appuyer sur la matrice présentée ci-dessous.

| | | | |
|---|---|---|--|
| Gravité de la violation du code de conduite | Risque (perçu) de l'impact | | |
| | Moyennement préjudiciable | Préjudiciable | Extrêmement préjudiciable |
| | Risque ou impact mineur pour une ou plusieurs personnes | Menace et/ou préjudice substantiels Atteinte possible à la | Risque grave de préjudice physique ou mental |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | Comportement peut être considéré comme irrespectueux ou inapproprié, mais il résulte probablement d'une action involontaire | réputation de l'ACÉÉA | Atteinte à la réputation de l'ACÉÉA possible au niveau national |
| Violation mineure Violation unique ou première violation du code de conduite ayant un impact limité ou involontaire | Sanctions légères : par exemple, rappel oral ou écrit, entretien informel, consignation de l'incident | Sanctions légères à modérées probables : par exemple : avertissement écrit officiel, restriction temporaire, engagement écrit obligatoire, démission du poste | Sanctions modérées à lourdes probables : par exemple, suspension, annulation de l'adhésion, avis public officiel |
| Violation de moyenne gravité Violations répétées ou multiples du code de conduite Règles organisationnelles enfreintes | Sanctions légères à modérées probables | Sanctions modérées | Sanctions lourdes |
| Violation majeure Comportement inadmissible de manière flagrante Peut inclure des infractions pénales ou civiles | Sanctions modérées à lourdes probables | Sanctions lourdes | Les sanctions les plus sévères possible |

Types de conduite susceptible d'être sanctionnée

Les comportements suivants, qu'ils se manifestent par écrit, en personne ou via tout autre forme virtuelle, ne sont pas tolérés par l'ACÉÉA. Les définitions ci-dessous seront utilisées pour qualifier de tels comportements dans le cadre d'une procédure de plainte :

Discrimination :

1. Tout acte ou toute omission ayant l'effet, intentionnellement ou non, de priver une personne ou un groupe d'un traitement ou de chances équitables. Cela peut notamment consister à exclure ou à négliger certaines personnes en matière de participation ou de reconnaissance en raison de leur identité ; à mettre en place des pratiques ou des horaires qui désavantagent involontairement certains groupes (comme le fait de continuer à organiser des réunions dans des lieux inaccessibles ou à des horaires qui excluent les aidants) ; à utiliser un langage biaisé ou stéréotypé ; à faire des blagues ou des remarques désobligeantes ; ou à ne pas donner suite à des incidents de discrimination avérés, permettant ainsi à un traitement inéquitable de perdurer ; ou
2. Toute conduite, toute annonce, toute remarque ou tout commentaire désobligeant, discriminatoire ou qui véhicule des stéréotypes inappropriés fondé sur un motif illicite, incluant (mais sans s'y limiter) la race, l'ascendance, la langue, le lieu d'origine, la couleur de peau, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la taille corporelle, l'âge, l'état matrimonial, la situation familiale ou le handicap.
3. Aucun motif protégé ne peut être invoqué pour justifier ou excuser un comportement discriminatoire envers une autre personne ou un autre groupe. Par exemple, une personne ne peut justifier des remarques sexistes ou homophobes en invoquant ses convictions religieuses, pas plus que l'âge, l'origine culturelle ou les opinions personnelles ne peuvent servir à excuser un traitement discriminatoire ou une exclusion. Tous les membres sont tenus de respecter les principes d'équité, de respect et d'inclusion, quelles que soient leur identité ou leurs convictions.

Note : Pour évaluer la nature discriminatoire d'une conduite alléguée, le CPCC s'appuiera sur les lois applicables dans la province où l'activité de l'ACÉÉA se déroule ou s'est déroulée.

Harcèlement et intimidation :

1. Des remarques ou des gestes vexatoires de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Il peut s'agir notamment de remarques, de blagues, de gestes ou d'actes répétés et importuns qui rabaisent, humilient ou intimident une personne. Exemple : faire des blagues ou des commentaires répétés sur l'apparence physique, l'identité de genre ou l'origine culturelle d'une personne après qu'on vous a demandé d'arrêter, ou envoyer de manière persistante des messages non sollicités qui mettent quelqu'un mal à l'aise ou en situation de danger.
2. Le harcèlement sexuel ou les avances sexuelles inopportunes. Le harcèlement sexuel désigne toute avance sexuelle importune, toute demande de faveur sexuelle ou tout autre comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel dont on sait, ou dont on devrait raisonnablement savoir, qu'il est importun. Il peut créer un environnement intimidant, hostile ou offensant, ou être utilisé pour influencer des décisions liées à la participation ou à l'avancement professionnel. Il peut s'agir, par

exemple, de commentaires, de blagues ou de gestes à caractère sexuel non désirés ; de l'exposition ou du partage de matériel sexuellement explicite ; de remarques ou de demandes suggestives ; de contacts physiques non désirés ou d'une intrusion dans l'espace personnel ; ou encore de laisser entendre que l'acceptation ou le rejet d'avances sexuelles pourrait avoir une incidence sur les opportunités ou le traitement d'une personne.

3. Un comportement qui viole la vie privée d'un membre ou d'une participante, par exemple, dans le cadre d'une activité de l'ACÉÉA. Cela inclut le partage de communications ou de documents privés sans consentement, l'enregistrement ou la prise de photos de personnes sans autorisation, ou encore la divulgation de renseignements personnels communiqués à titre confidentiel. De tels actes constituent une violation de la confiance et des attentes en matière de confidentialité au sein des espaces de l'ACÉÉA.

Il peut y avoir discrimination sans que cela soit intentionnel ou fondé sur un motif illicite, comme il est décrit ci-dessus. Le harcèlement et l'intimidation peuvent prendre les formes suivantes :

- Plaisanteries, remarques ou taquineries importunes, indésirables ou déplacées, en particulier celles à caractère personnel ou moqueur
- Provocations, insultes ou imitations visant à embarrasser ou à rabaisser
- Conduite créant chez la victime un sentiment d'insécurité
- Commentaires déplacés sur l'apparence physique d'une personne, leur tenue vestimentaire ou leurs manières
- Diffusion de rumeurs ou de ragots portant atteinte à la réputation d'une personne
- Commentaires désobligeants ou condescendants
- Commentaires ou gestes offensants ou dénigrants
- Affichage de matériel offensant ou désobligeant
- Ostracisme ou exclusion
- Perturbation soutenue de discussions ou d'autres activités
- Cris, jurons ou accès de colère dirigés contre une autre personne
- Interruptions répétées, gestes dédaigneux ou humiliation publique
- Toute autre conduite qui crée un environnement intimidant, offensant ou hostile

Violence :

Toute forme de violence ou menace d'y recourir, ce qui inclut la violence physique, sexuelle, émotionnelle, psychologique ou verbale. La violence peut désigner toute forme de maltraitance physique, sexuelle, émotionnelle, psychologique ou verbale, y compris le recours à la force ou la menace d'y recourir, qui cause ou pourrait raisonnablement causer un préjudice, de la peur ou de la détresse à une autre personne. Cela comprend, sans s'y limiter, les coups, les bousculades ou les contacts physiques non désirés ; les menaces ou les actes de violence ; l'agression verbale ou l'intimidation ; les agressions sexuelles ou la contrainte ; ainsi que les comportements persistants qui causent une détresse émotionnelle ou psychologique, tels que le harcèlement, l'humiliation ou les actes de contrôle.

Manque de respect envers autrui :

Toute autre conduite qui entache, ou a le potentiel d'entacher, la réputation de l'ACÉÉA, des associations, du personnel et des membres. Cela peut inclure tout acte, propos ou geste qui porte atteinte à la dignité, au professionnalisme ou au bien-être d'autrui. Cela comprend, sans s'y limiter, toute communication grossière, dédaigneuse ou agressive ; toute critique ou humiliation publique ; le fait d'ignorer ou d'exclure autrui ; ou tout comportement suscitant un sentiment de malaise ou d'hostilité. Cela englobe également tout comportement qui porte atteinte, ou est susceptible de porter atteinte, à la réputation de l'ACÉÉA, de ses associations, de son personnel ou de ses membres.

Déshonneur, fausse représentation, fraude et atteinte à la réputation :

Activités frauduleuses menées par des personnes ayant reçu ou devant recevoir des prix ou distinctions, ou activités qui déshonorent, dénaturent ou affectent la réputation de l'ACÉÉA. Voici quelques exemples :

- La personne enfreint les codes de conduite professionnelle en vigueur dans son établissement ou son organisme professionnel; et/ou
- La personne honorée est reconnue coupable d'une infraction pénale; et/ou
- La personne honorée est censurée ou radiée d'une liste par un organisme professionnel ou réglementaire pour une infraction directement liée à son honneur (par exemple, le plagiat lorsqu'une personne a été honorée pour ses publications); et/ou
- La personne fait une fausse déclaration concernant son affiliation ou son héritage supposé au sein d'une communauté autochtone, métisse ou inuite ou d'un autre groupe désigné.

Inconduite en milieu universitaire :

L'inconduite en milieu universitaire désigne toute forme d'action par laquelle un ou une membre obtient, tente d'obtenir ou aide une autre personne à obtenir un avantage ou un bénéfice en compromettant l'intégrité du processus universitaire et du congrès. Cette conduite va à l'encontre des valeurs d'honnêteté, de confiance, d'équité, de respect, de responsabilité et de courage associées à une culture d'intégrité dans le milieu universitaire.

L'inconduite en milieu universitaire peut inclure (mais sans s'y limiter) ce qui suit :

- Les préjugés, les conflits d'intérêts ou les violations de la confidentialité;
- La duplication inappropriée de publications ou de propositions de communications lors de congrès;
- La falsification ou l'attribution erronée de données (compromettant ainsi l'intégrité des données) dans l'intention de tromper;
- L'usurpation d'identité;

- Les méthodes de recherche inappropriées ou contraires à l'éthique (compromettant ainsi l'intégrité de la recherche);
- L'utilisation inappropriée ou non divulguée de l'intelligence artificielle (compromettant ainsi l'intégrité de la publication);
- Le (auto-) plagiat.

Gouvernance responsable, intégrité professionnelle et conduite éthique :

Les membres sont tenus d'agir avec honnêteté, transparence et responsabilité au sein de l'ACÉÉA. On entend par manquement à l'éthique tout comportement qui enfreint ces principes ou porte atteinte à l'intégrité de l'Association ; cela peut inclure (sans s'y limiter) :

- La violation de la confidentialité par le partage d'informations privées ou sensibles obtenues dans le cadre des activités de l'Association.
- La déformation ou la falsification d'informations, y compris l'utilisation abusive du nom ou du logo de l'ACÉÉA.
- La violation des politiques, des statuts, des procédures ou des lignes directrices de l'ACÉÉA.
- Un conflit d'intérêts ou l'abus de fonction consistant à utiliser son rôle ou son accès aux ressources de l'Association à des fins personnelles ou professionnelles.

SANCTIONS

Lorsqu'une plainte est retenue, le CPCC peut recommander des sanctions allant d'une réprimande à la suppression de l'adhésion et/ou de l'affiliation à l'ACÉÉA.

Plus précisément, le CPCC peut recommander au bureau de direction de l'ACÉÉA une ou plusieurs des sanctions suivantes, à titre temporaire ou permanent :

- réprimande ou avertissement verbal ou écrit, public ou privé;
- retrait ou annulation des propositions de communications au congrès, de présentations ou d'autres activités;
- annulation ou suppression d'événements, de balados ou d'autres médias de l'ACÉÉA;
- suspension de la participation du membre aux activités de l'ACÉÉA, et ce, sans remboursement;
- suspension de la participation du membre à un volet particulier des activités de l'ACÉÉA, et ce, sans remboursement;
- expulsion du membre des activités de l'ACÉÉA de façon permanente;
- suppression de l'adhésion;
- suspension ou expulsion du membre de l'ACÉÉA et de ses sociétés affiliées, groupes d'intérêt spéciaux (SIG) et/ou groupes de travail et comités;
- retrait de tout honneur, prix ou financement et/ou inadmissibilité à recevoir des honneurs, prix ou financements futurs; et/ou
- obligation de suivre une formation ou de reconnaître ses torts afin de remédier à la nature spécifique de la conduite passible de sanction.

Si, par exemple, un non-membre accompagne un membre à une activité de l'ACÉÉA et adopte un comportement passible d'une sanction, le non-membre peut être expulsé et se

voir interdire de participer à toute activité future de l'ACÉÉA. Dans certaines circonstances, le membre qui s'est fait accompagner peut également être expulsé des activités de l'ACÉÉA et/ou faire l'objet d'autres sanctions telles que celles qui sont décrites ci-dessus.

Procédure de plainte

Qui peut déposer une plainte

Quiconque est membre de l'ACÉÉA peut déposer une plainte si, à son avis, le comportement ou les services d'un ou d'une autre membre ou d'un employé ou d'une employée de l'ACÉÉA enfreignent le code de conduite. Les dirigeants de l'ACÉÉA peuvent également, au nom de l'association, porter plainte contre un membre s'ils ont connaissance d'un ou de plusieurs comportements contraires à son code de conduite.

Dans un premier temps, il convient de recourir à des moyens informels pour régler tout litige. Si cela s'avère impossible, la procédure ci-dessous doit être suivie.

Quiconque fait partie de l'ACÉÉA – membre, administrateur/administratrice, dirigeant/dirigeante ou membre du personnel – a des raisons de croire qu'une autre personne membre de l'ACÉÉA ou de ses associations membres ou de comités connexes (par exemple, le conseil consultatif de la RCÉ) a agi en violation du code de conduite peut déposer une plainte. Pour plus de clarté, les sanctions prévues dans le présent code de conduite ne peuvent être imposées qu'aux membres, administrateurs/administratrices, dirigeants/dirigeantes ou membres du personnel de l'ACÉÉA. Le CPCC peut déposer une plainte sur la base d'allégations de violation portées à sa connaissance, avec ou sans formulaire de plainte, et agir si les allégations sont jugées susceptibles de nuire à la réputation et aux normes professionnelles de l'ACÉÉA et d'autres membres.

Personne, y compris, sans s'y limiter, les plaignants, les témoins ou les mis en cause, ne fera l'objet de représailles ou de menaces de représailles pour avoir participé à quelque étape que ce soit de la procédure relative au code de conduite. Toute forme de représailles peut donner lieu à des mesures disciplinaires distinctes en vertu de la présente politique.

Comment déposer une plainte

Toute personne, membre de l'ACÉÉA ou membre du personnel peut déposer une plainte en vertu de la présente politique :

- en remplissant le formulaire de plainte relatif au code de conduite de l'ACÉÉA;
- en transmettant le formulaire dûment rempli et les documents à l'appui au directeur général de l'ACÉÉA (coc_cdc@csse-scee.ca), qui l'enverra au président ou à la présidente du Comité permanent du code de conduite.

Délai à respecter

Le plaignant ou la plaignante doit déposer sa plainte dans un délai d'un an à compter de l'incident. Les plaintes déposées après ce délai ne seront pas généralement acceptées par l'ACÉÉA.

Sanctions en cas d'abus des procédures de plainte

Tout membre ou toute membre qui dépose une plainte dans le but de harceler un ou une autre membre ou qui abuse des procédures de déontologie pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires à la discrétion du CPCC.

Conflit d'intérêts

Les membres du CPCC doivent se récuser si elles ou ils se trouvent dans une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent dans le cadre d'une plainte.

Droits procéduraux des parties

Le processus de résolution des plaintes doit être mené conformément aux principes de justice naturelle. Ces principes confèrent au plaignant ou à la plaignante et à la personne intimée les droits procéduraux suivants :

- (a) le droit d'être dûment informés de la plainte et de toute audience ou réunion ultérieure;
- (b) le droit à une procédure équitable et impartiale;
- (c) le droit d'être représentés par un avocat ou une personne de leur choix;
- (d) le droit de soumettre des observations orales et écrites;
- (e) le droit de voir la plainte examinée et tranchée par des personnes ne faisant pas preuve d'un parti pris réel ou apparent; et
- (f) le droit de recevoir un résumé écrit du résultat de la procédure de plainte.

Toutes les parties à la plainte ont droit à un traitement équitable tout au long du processus. Chaque partie a le droit d'être informée des allégations et des réponses à ces allégations et d'avoir la possibilité de présenter sa version des événements concernant chacun des faits importants.

Par souci d'impartialité envers la partie intimée et pour préserver l'intégrité de l'enquête, les membres de l'ACÉÉA ou du CPCC ne feront aucune déclaration et ne tireront aucune conclusion quant au bien-fondé des allégations avant la fin de l'enquête.

En tout temps au cours du processus, les éléments de la plainte, les allégations, l'identité des parties et des témoins ainsi que les dépositions faites par les parties et les témoins doivent

demeurer confidentiels, à moins que leur divulgation ne soit indispensable à l'impartialité de l'enquête.

Tout au long du processus, qui doit être mené à bien le plus promptement possible, le CPCC doit rendre compte régulièrement du progrès de l'enquête au plaignant ou à la plaignante et à la personne intimée.

Une fois la rédaction du rapport d'enquête terminée, le plaignant ou la plaignante et la personne intimée auront le droit de recevoir par écrit un résumé de ce rapport dans lequel seront indiquées les conclusions de l'enquête. Le résumé portera la mention « Privé et confidentiel » et sera adressé soit au plaignant ou à la plaignante, soit à la personne intimée. Aucune des parties n'a le droit de connaître l'identité de tout témoin ou de toute autre partie, ni le contenu de leurs dépositions. Les personnes extérieures à la procédure n'ont pas non plus le droit d'obtenir des informations sur le processus.

Résolution interne

Lorsque le CPCC détermine que :

(a) les renseignements disponibles sont insuffisants pour déterminer s'il y a eu une conduite susceptible d'être sanctionnée;

(b) la conduite ne relève pas du champ d'activité de l'ACÉÉA; ou

(c) la gravité et/ou la nature de la plainte, le moment où elle a été déposée et/ou sa complexité ne justifient pas une enquête plus approfondie, le comité peut alors tenter de régler le différend de manière informelle. Cela peut inclure, sans s'y limiter, une médiation informelle, un rappel à la personne intimée de ses obligations en vertu du code de conduite ou une demande de cesser le comportement allégué. Les résolutions informelles visent à répondre aux préoccupations de manière à favoriser la compréhension de l'affaire et la mise en place de mesures correctives sans nécessiter de processus formel.

Résolution formelle

Lorsque le CPCC estime qu'une enquête officielle est nécessaire, il a le pouvoir discrétionnaire de recommander des mesures provisoires et définitives pour garantir un environnement sûr et respectueux durant le processus de plainte. Ces mesures seront adaptées au contexte particulier et à la gravité de l'affaire et peuvent inclure des restrictions ou des conditions temporaires imposées à la participation de la partie intimée aux activités de l'ACÉÉA.

Le processus formel peut comprendre la collecte de dépositions, des entrevues avec le plaignant ou la plaignante, la partie intimée et tout témoin pertinent ainsi que la

compilation de toute autre preuve matérielle. Le CPCC peut également confier à un enquêteur tiers le soin de l'assister ou de conduire l'enquête. L'enquête sera menée de manière équitable et impartiale et, ce, dans les meilleurs délais.

Enquête sur une allégation fondée

Si une procédure formelle est engagée, une enquête sera menée par le comité. En règle générale, avant le début de l'enquête, le mis en cause sera informé de la teneur de l'allégation et de l'ouverture de l'enquête. Dans des circonstances exceptionnelles, afin de préserver l'intégrité du processus de collecte des preuves, le comité peut reporter la notification au mis en cause jusqu'à ce que les preuves aient été recueillies.

Une fois que le défendeur a été informé de l'allégation, de l'enquête et des preuves recueillies, il se verra offrir la possibilité de répondre à l'allégation.

Sur la base de toutes les informations recueillies auprès du plaignant, des défendeurs et des autres parties, le comité rendra une décision conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés.

Pouvoirs du Comité permanent du code de conduite (CPCC)

Lorsqu'elle est chargée d'enquêter sur une plainte et de rendre une décision à son sujet, le CPCC dispose de tous les pouvoirs procéduraux nécessaires pour garantir un processus équitable, exhaustif et impartial. Le CPCC peut exercer les pouvoirs suivants :

(a) rejeter la plainte;

(b) retenir la plainte;

(c) imposer ou recommander des sanctions appropriées, qui peuvent comprendre : i) un rappel ou un avertissement; ii) l'exclusion temporaire ou permanente des activités de l'ACÉÉA; iii) la suspension ou la révocation de l'adhésion à l'ACÉÉA; iv) toute autre mesure compatible avec le maintien d'un environnement respectueux et sécuritaire;

(d) amender ou modifier toute mesure provisoire jugée appropriée;

(e) renvoyer l'affaire à un CPCC composé différemment pour un examen plus approfondi ou une nouvelle enquête, au besoin.

Par conséquent, le CPCC dispose d'un pouvoir discrétionnaire important pour parvenir à une résolution appropriée en réponse à la plainte et ce pouvoir est exercé conformément aux politiques de gouvernance de l'ACÉÉA.

Appel de la décision et sanctions

Toute personne reconnue coupable d'avoir enfreint le code de conduite de l'ACÉÉA et à l'encontre de laquelle une sanction a été prononcée peut interjeter appel de la décision auprès du bureau de direction de l'ACÉÉA siégeant en tant que comité d'appel (le « comité d'appel »). Le processus d'appel est mené conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale. Une fois que la partie intimée a été informée de la décision rendue par le CPCC, elle peut interjeter appel auprès du comité d'appel dans un délai de quatorze jours civils en envoyant son appel directement par courriel au directeur général (coc_cdc@casae-aceea.ca).

Le comité d'appel de l'ACÉÉA peut uniquement se prononcer sur les questions à déterminer si :

- Une erreur de procédure substantielle a été commise au cours de la procédure ;
- Des éléments de preuve qui n'étaient pas raisonnablement disponibles au moment où la décision a été rendue sont désormais disponibles et ces nouveaux éléments sont susceptibles de modifier la décision ;
- La décision rendue est déraisonnable ou excessive ;
- Le comportement faisant l'objet de la décision du comité sort du cadre de son mandat.

L'appel doit être étayé par des preuves et des documents pertinents liés à la décision du CPCC. Aucune nouvelle preuve ne peut être présentée dans le cadre d'un appel par l'une des parties, y compris le bureau de direction de l'ACÉÉA.

Le CPCC aura la possibilité de répondre par écrit à l'appel dans les sept jours civils suivant la date de notification.

Le comité d'appel examinera l'appel dans les quatorze jours civils suivant la réception de la réponse du CPCC. Le comité d'appel peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) rejeter l'appel;
- b) confirmer la décision initiale;
- c) modifier ou révoquer la sanction imposée;
- d) renvoyer l'affaire au CPCC pour réexamen; et
- e) communiquer par écrit les motifs de sa décision.

Toutes les décisions du comité d'appel sont exécutoires. Si la plainte n'est pas retenue, le comité d'appel peut, au nom du conseil d'administration, prendre des mesures raisonnables pour rétablir la réputation de la partie intimée. Toutefois, l'ACÉÉA n'est pas tenue d'accorder une réparation à l'une ou l'autre des parties concernées par la plainte.

Le processus d'appel est mené conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale. Toutes les informations soumises au cours de l'appel seront traitées de manière confidentielle et utilisées uniquement dans le but de statuer sur l'appel.

Les demandes de prolongation du délai de dépôt peuvent être accordées à la discrétion du bureau de direction, à condition qu'elles soient soumises par écrit avant l'expiration du délai initial et qu'elles soient motivées par une raison valable.

Toutes les parties seront informées par écrit de la décision prise. Cette notification peut ou non inclure les motifs de la décision.

Décharge de responsabilité

Ni l'ACÉÉA, ni aucun de ses dirigeants, membres du personnel ou agents, ni aucun membre du conseil d'administration et du CPCC ne peuvent être tenus responsables des mesures prises ou non prises en lien avec le présent règlement.

Tous les demandeurs et membres de la Société renoncent à toute réclamation ou responsabilité découlant de telles mesures, prises ou non, comme condition d'obtention et de maintien de leur adhésion.

Les membres du CPCC doivent se récuser en cas de conflit d'intérêts réel ou apparent dans le cadre de toute plainte.

Impartialité et confidentialité

Les plaintes doivent être considérées comme protégées et confidentielles par toutes les parties concernées (plaignant ou plaignante, partie intimée, membres du CPCC, bureau de direction de l'ACÉÉA et personnel de l'ACÉÉA). Le nombre de personnes ayant connaissance des détails de la plainte doit être réduit au minimum à toutes les étapes de la procédure.

Conformément aux politiques et pratiques du secrétariat, l'ACÉÉA mettra en place un serveur sécurisé pour la conservation et la circulation des documents liés à toute plainte.

Les dossiers physiques seront scellés et protégés pendant une période d'au moins trois ans. Après cette période de prescription, les dossiers physiques pourront être détruits par déchiquetage. Normalement, les dossiers doivent être détruits conformément à la politique et aux procédures de conservation des dossiers de l'ACÉÉA (notamment en ce qui concerne la personne responsable de la conservation et de la destruction des dossiers).

Les deux parties à la plainte ont droit à un traitement impartial tout au long du processus. Chaque partie a le droit d'être informée des allégations et des réponses à ces allégations et de présenter sa version concernant chacun des faits importants.

Par souci d'impartialité envers la partie intimée et pour préserver l'intégrité de l'enquête, les membres de l'ACÉÉA ou du CPCC ne feront aucune déclaration ni ne tireront aucune conclusion quant au bien-fondé des allégations avant la fin de l'enquête.

En tout temps au cours du processus, les éléments de la plainte, les allégations, l'identité des parties et des témoins ainsi que les dépositions faites par les parties et les témoins doivent demeurer confidentiels, à moins que leur divulgation ne soit indispensable à l'impartialité de l'enquête.

Tout au long du processus, qui doit être mené à bien le plus promptement possible, le CPCC doit rendre compte régulièrement du progrès de l'enquête au plaignant ou à la plaignante et à la personne intimée.

Une fois la rédaction du rapport d'enquête terminée, le plaignant ou la plaignante et la personne intimée auront le droit de recevoir par écrit un résumé de ce rapport dans lequel seront indiquées les conclusions de l'enquête. Le résumé portera la mention « Privé et confidentiel » et sera adressé soit au plaignant ou à la plaignante, soit à la personne intimée. Aucune des parties n'a le droit de connaître l'identité de tout témoin ou de toute autre partie, ni le contenu de leurs dépositions. Les personnes extérieures à la procédure n'ont pas non plus le droit d'obtenir des informations sur le processus. L'ACÉÉA est tenue de respecter en tout temps ses obligations aux termes de la loi applicable (par exemple, la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*).

Code de conduite de l'ACÉÉA – Formulaire de Plainte

Plaignant/plaignante/coplaignant/coplaignante : Veuillez indiquer votre affiliation et vos coordonnées.

Membre(s) de l'ACÉÉA :

Non-membre(s) de l'ACÉÉA :

1. Membre de l'ACÉÉA faisant l'objet de la plainte (partie intimée) :
2. Décrivez en vos propres mots ce que vous considérez comme une violation du code de conduite en incluant tous les faits sur lesquels vous basez votre allégation :
3. Quelle(s) partie(s) du code de conduite de l'ACÉÉA a (ont) été enfreinte(s)?
4. Date(s) de(s) incident(s) :
5. Lieu/circonstances de l'incident ou des incidents :
6. D'autres membres de l'ACÉÉA ont-ils été impliqués directement ? Si oui, de qui s'agit-il? Veuillez les décrire brièvement :
7. Comment avez-vous constaté/découvert la violation?
8. Quand l'avez-vous constatée/découverte?
9. Sur quelles pratiques ou mesures le Comité permanent du code de conduite de l'ACÉÉA devrait-il enquêter?
10. Qui d'autre est au courant ou pourrait détenir des informations sur la situation? (Veuillez indiquer les noms et les coordonnées si vous les connaissez.)
11. Avez-vous eu échangé avec quelqu'un au sujet de cet incident? Si oui, veuillez fournir des explications et joindre des copies de toute communication écrite :
12. Quelles mesures avez-vous prises, le cas échéant, pour remédier à la situation? Veuillez énumérer les mesures prises ainsi que les dates auxquelles elles ont été prises :

13. Avez-vous communiqué avec la partie intimée au sujet de vos préoccupations? Si oui, quelle a été sa réponse et quand l'avez-vous reçue?
14. Cette affaire fait-elle actuellement l'objet d'une procédure judiciaire ou peut-elle faire l'objet d'une action en justice?

CHAQUE MEMBRE DE L'ACÉÉA DOIT AVOIR À L'ESPRIT SES OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES EN MATIÈRE DE CONFIDENTIALITÉ ET LES SANCTIONS POSSIBLES EN CAS D'UNE UTILISATION ABUSIVE DES PROCÉDURES DE PLAINTE. EN SIGNANT CE DOCUMENT, VOUS RECONNAISSEZ QUE LA PLAINTÉ EST DÉPOSÉE DE BONNE FOI ET QU'ELLE N'A PAS POUR BUT DE HARCELER LA PARTIE INTIMÉE OU DE LUI NUIRE.

Signature :

Nom :

Date :

En règle générale, les allégations ou les plaintes anonymes ne feront pas l'objet d'une enquête. En règle générale, les allégations ou les plaintes verbales ne feront pas non plus l'objet d'une enquête à moins qu'elles ne soient également soumises par écrit.

Veillez transmettre ce formulaire et tous les documents justificatifs à (coc_cdc@casae-aceea.ca) (ou à la personne désignée).

Veillez conserver une copie de ce formulaire pour vos dossiers.