

Code de conduite des bénévoles, du personnel de campagne et du personnel des ACÉ

A. Objectif

L'honnêteté et l'intégrité sont des valeurs fondamentales au Parti conservateur du Canada (PCC) et de s'acquitter fidèlement de ses responsabilités. Les bénévoles devraient se comporter en ayant le respect de ces valeurs à l'esprit, quand ils font leur travail au nom du PCC. L'intégrité signifie qu'il faut faire la bonne chose. Quand des bénévoles agissent avec intégrité, cela reflète positivement sur les valeurs et la réputation du PCC.

L'objectif de ce Code de conduite des bénévoles est de donner un aperçu de la position du PCC en ce qui a trait au harcèlement, à la discrimination et à la violence, de même que définir la norme minimale de comportement à laquelle on s'attend de leur part, en tant que bénévoles du PCC.

B. Mise en œuvre de cette politique

Le Code de conduite des bénévoles s'applique à tous(tes) les bénévoles du PCC, de même qu'aux bénévoles et employés-es des associations de circonscriptions électorales (**ACÉ**) affiliées et de campagne électorale (**campagnes**) (collectivement, **bénévoles**).

C. Norme

La force du PCC est que nos bénévoles donnent beaucoup de leur temps et de leurs talents. Chaque bénévole a le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination, harcèlement et de violence. Chaque bénévole doit agir honnêtement et de bonne foi dans les intérêts primordiaux du PCC et faire preuve de soin, de compétence et de diligence qu'une personne raisonnablement prudente exercerait dans des circonstances semblables.

1. Discrimination

La discrimination survient lorsqu'une personne subit un traitement indésirable, basé sur un motif interdit, plutôt que sur le bien-fondé d'une situation. Ceci implique la race, l'origine ethnique ou la nationalité, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut matrimonial, la situation familiale, des caractéristiques génétiques et un handicap.

2. Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination. Cela implique un comportement incluant une attention physique indésirable, verbal ou par écrit dirigé contre une personne qui est connue, ou qui devrait raisonnablement savoir, que ce comportement soit malvenu, offensant et humiliant ou dégradant.

Le harcèlement comprend :

1. Afficher ou faire circuler des photos ou des matériaux qui peuvent raisonnablement être perçus comme offensants et malvenus, imprimés ou dans un format électronique ;
2. Obtenir, conserver et faire circuler des renseignements personnels, sans le consentement de la personne, sauf quand cela est requis par la loi ;

3. Un comportement inapproprié, coercitif, y compris l'intimidation, et des commentaires offensants et intimidants, à répétition, des appels ou des courriels.

i. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination et tout comportement sexuel indésirable qui porte atteinte, ou menace de porter atteinte, directement ou indirectement, les conditions de travail d'une personne. Le harcèlement sexuel est habituellement indésirable, souvent coercitif, un comportement sexuel d'une personne envers une autre personne.

Le harcèlement sexuel comprend; toucher de manière inappropriée, faire des avances, des suggestions ou des demandes ou des commentaires ou un comportement de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel comprend également :

1. De la sollicitation sexuelle ou de l'attention sexuelle non souhaitée d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ce type d'attention n'est pas voulue ;
2. Une promesse expresse ou implicite de récompense pour se conformer avec une demande d'ordre sexuel ;
3. Une promesse expresse ou implicite de menaces de représailles ou de véritables représailles pour le refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel ;
4. Une relation sexuelle qui constitue un abus de pouvoir dans une relation d'autorité ; où
5. Un commentaire ou un comportement d'ordre sexuel qui peut raisonnablement être perçu comme un moyen de créer un environnement émotionnel et psychologique négatif.

ii. Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une forme de discrimination et tout comportement ou conduite, des commentaires exprimés verbalement, des actions ou des gestes qui sont hostiles ou un comportement indésirable qui affectent la dignité d'une personne ou l'intégrité psychologique ou l'intégrité physique.

iii. Harcèlement racial

Le harcèlement racial est une forme de discrimination et il comprend; traiter différemment une personne, basée sur sa race, son origine ethnique ou sa nationalité, sa couleur et sa religion.

3. Violence

La violence veut dire, mais ne se limite pas à l'emploi de la force physique d'une personne contre une autre personne. Des mesures appropriées et raisonnables doivent être prises par les gens dans les postes de direction pour s'assurer qu'on ne demande à aucun(e) bénévole, ou qu'il(elle) ne se sent(e) obligé(e) de mener leurs activités qui compromettent leur sûreté et leur sécurité personnelle.

D. Normes spécifiques de comportement pour les bénévoles

Chaque bénévole doit agir honnêtement et de bonne foi, et agir avec le soin, la compétence et la diligence avec lesquels se comporterait toute personne raisonnable et prudente.

1. Dépenses

Les bénévoles doivent se conformer aux directives du PCC, en ce qui a trait aux dépenses et aux voyages et doivent seulement engager des dépenses autorisées par le PCC, de la part du Fonds conservateur du Canada ou du conseil de l'ACÉ concerné. Pendant une campagne électorale, aucun bénévole n'engagera des dépenses au nom de l'ACÉ, de la campagne, ou du PCC, sans autorisation préalable de l'agent financier.

2. Gains personnels

Les bénévoles ne doivent pas utiliser leur statut pour obtenir un gain personnel pour eux-mêmes ou pour ceux qui font affaire ou qui voudraient faire affaire avec le PCC, l'ACÉ ou une campagne. De plus, ils ne doivent pas demander ou accepter des cadeaux, des paiements, des services, des frais, des privilèges spéciaux et particuliers, des voyages vacances, des mesures d'hébergement ou des prêts d'une autre personne (excepté dans le cas de prêts, de personnes dans l'industrie des prêts, et alors seulement selon les conditions classiques) ou de toute organisation ou groupe qui fait affaire ou qui cherche à faire affaire avec ou obtenir un gain ou maintenir un poste (élu ou nommé) avec le PCC, l'ACÉ ou la campagne.

3. Conflit d'intérêts

Les bénévoles doivent tenter de faire de la sensibilisation quand ils sont témoins de situation dans lesquelles leurs intérêts personnels ou d'affaires sont en conflit ou peuvent être en conflit avec ou peuvent être perçus comme étant raisonnablement en conflit avec les tâches du PCC, de l'ACÉ ou de la campagne. Les bénévoles doivent, à la première occasion, divulguer tout conflit d'intérêts par écrit. La nature de ce conflit, qui a été divulguée, doit être notée dans les dossiers officiels pertinents, tels que des procès-verbaux de rencontres.

4. Confidentialité

En tout temps, la vie privée et la dignité des membres, des autres bénévoles, des employés(es) du PCC et d'autres personnes doivent être respectées. Des bénévoles peuvent avoir accès à des renseignements personnels et des documents qui, par leur nature, sont privés et confidentiels, et ils(elles) doivent les utiliser en prenant le même soin et la même précaution pour protéger et maintenir une confidentialité totale. Les bénévoles ne liront pas les dossiers ou ne discuteront pas de ces renseignements à moins qu'il y ait un objectif légitime de le faire. Tous les dossiers sont la propriété du PCC et ne doivent pas être partagés ou divulgués à moins que cela soit requis pendant des activités de bénévoles ou tel que requis par la loi.

5. Comportement respectueux

Les bénévoles doivent traiter les autres bénévoles, les employés(es) du PCC, et toutes les autres personnes avec lesquelles ils doivent interagir, tout en s'adonnant à des activités de bénévoles, avec respect. La discrimination, le harcèlement, la violence ou autre comportement qui compromet la dignité et l'estime personnelle des autres ne peuvent pas être tolérés.

E. Résolution pour un manquement au code conduite

1. Confidentialité

Être partie prenante à ce processus de rapport, selon les termes de ce Code de conduite, peut être extrêmement stressant et dérangent, et nous prenons la vie privée des gens impliqués, très au sérieux. Bien que nous reconnaissons qu'il y aura des exceptions à la règle stricte de confidentialité, il sera généralement considéré, qu'une violation de la confidentialité est une violation de ce Code de conduite. Ce Code de conduite n'interdit pas ou ne restreint pas, d'aucune manière, un bénévole, de rapporter des incidents de harcèlement, de discrimination ou de violence à toute autre autorité, gouvernementale ou autre.

2. Résolution de problèmes

Dans l'éventualité où un bénévole croit qu'un événement impliquant un autre bénévole est un manquement au Code de conduite, il/elle est encouragé(e) à tenter de résoudre ce bris en faisant ce qui suit :

1. Discuter de la situation avec la personne qui est présumée avoir eu ce comportement offensant. Dans certains cas, simplement discuter du comportement offensant peut-être suffisant pour éliminer ce comportement.
2. Signaler ce comportement à un autre bénévole, et demander de l'aide à résoudre ce problème avec la personne qui a eu ce comportement répréhensible.
3. Rapporter cette situation au président de l'ACÉ, ou au directeur de campagne, ou au Directeur exécutif ou au conseiller national responsable de cette région, où ce manquement est présumé avoir eu lieu.
4. Quoi qu'il en soit, le bénévole peut également contacter le directeur des Ressources humaines (**coordonnateur des plaintes**) ou contacter la ligne pour porter plainte au Parti à codeconduite@conservateur.ca au PCC.

F. Enquête

Une fois que le coordonnateur des plaintes du PCC a reçu une plainte, il déterminera si oui ou non le comportement faisant l'objet d'une plainte mérite une enquête. Si une enquête est déclenchée, le coordonnateur des plaintes déterminera son ampleur, en consultation avec le Directeur exécutif. Le Directeur exécutif et le président du PCC recevront un résumé des principales conclusions de l'enquête. Quand une plainte est fondée, le Directeur exécutif peut prendre les mesures appropriées, qui sont à sa disposition, ou soumettre une recommandation à l'Exécutif national. Au moment de la conclusion de l'enquête, le(la) plaignant(e), sera informé(e) du résultat, mais pas des raisons qui ont motivé ces décisions, à moins que ce soit requis par des statuts et règlements applicables. Si la plainte ne mérite pas une enquête, le coordonnateur des plaintes doit fournir une recommandation écrite au Directeur exécutif du PCC, et informera le plaignant de sa décision. Le coordonnateur des plaintes ne doit pas fournir les raisons justifiant sa décision.

On devra fournir à l'Exécutif national un rapport sur les plaintes et les enquêtes soumises au coordonnateur des plaintes qui résume le nombre et le type de plaintes à chacune des rencontres en personne ou tel que demandé par l'Exécutif national.

Nonobstant ce qui précède, si le président de l'Exécutif national ou le Directeur exécutif du PCC font l'objet d'une enquête, la personne liée à ces allégations sera exclue du processus d'enquête et de rapport.

G. Retrait d'une plainte

Un(e) plaignant(e) peut, à tout moment, retirer un rapport sur un manquement au Code de conduite. Toutefois, le coordonnateur des plaintes demeure obligé d'aller de l'avant dans ce dossier, s'il/elle croit que l'enquête doit se poursuivre, pour se conformer aux exigences réglementaires ou par ailleurs appropriées pour s'assurer que les bénévoles sont exempts de discrimination, de harcèlement et de violence.

H. Exigences en matière d'affichage et de communication

Un exemplaire de ce Code de conduite doit être affiché au PCC, dans les ACÉ et dans les bureaux de campagnes, dans des endroits bien en vue de même que sur le site Web du PCC.

Tous(tes) les membres des conseils d'ACÉ, ce qui fait partie de leur déclaration écrite annuelle, requise par la Constitution des ACÉ, accuseront réception de ce Code, confirmeront qu'ils(elles) ont lu ce Code et qu'ils(elles) vont se conformer à ces règles.

Le directeur de campagne de chaque campagne ou le Directeur exécutif, ou son délégué doivent étudier ce Code de conduite avec les bénévoles au début de, ou pendant la durée de la campagne électorale.

I. Autres membres du personnel

Les employés(es) du PCC, y compris, mais pas limité à, l'organisateur régional, sont assujettis à un Code de conduite distinct, à www.conservateur.ca. Ce code de conduite pour les bénévoles s'applique aux employés(es) du PCC, seulement s'ils (elles) participent à des activités de bénévolat, en dehors des tâches reliées à leurs emplois au PCC.

Les conseillers nationaux sont aussi régis par un Code de conduite additionnel disponible à : <https://www.conservateur.ca/about-us/documents-constitutifs/>

Les députés(es) au Parlement et les sénateurs(trices) sont liés par des dispositions concernant la conduite des députés et les questions de conflit d'intérêts dans le *Règlement de la Chambre des communes*, la *Loi sur le Parlement du Canada*, le *Code criminel*. Également en place, le Code régissant la conduite des titulaires de charge publique en ce qui concerne les conflits d'intérêts et l'après-mandat, en particulier pour les ministres du Cabinet et les secrétaires parlementaires, qui sont émis par le cabinet du premier ministre.