



Association canadienne de l'énergie renouvelable Code de conduite des membres

L'Association canadienne de l'énergie renouvelable (l'« Association ») vise à améliorer et à favoriser le bien-être au sein des secteurs de l'éolien, du solaire et du stockage d'énergie du Canada. Pour y parvenir, l'Association et ses employés s'efforcent de maintenir les normes de conduite les plus élevées et s'attendent de même à ce que les membres :

- fassent preuve d'éthique et évitent tout conflit d'intérêts;
- protègent la vie privée et la confidentialité;
- veillent à ce que le milieu de travail soit diversifié, inclusif et sûr, et traitent tous les membres avec respect;
- protègent les actifs de l'Association.

Les membres de l'Association, y compris leurs employés, leurs sous-traitants, leurs partenaires et leurs représentants (les « membres »), doivent respecter la lettre et l'esprit des normes du Code de conduite des membres (le « Code ») lorsqu'ils interagissent avec :

1. le public, y compris leurs clients actuels et potentiels;
2. l'industrie, y compris les clients, les entreprises et les organismes des secteurs de l'éolien, du solaire et du stockage d'énergie;
3. l'Association, y compris ses employés, sa direction, ses partenaires et ses représentants.

Si le Code décrit les principes éthiques et légaux fondamentaux, il est impossible d'y prévoir tout dilemme éthique ou toute situation pouvant survenir en contexte de travail. Le Code procure plutôt un cadre pour :

- renforcer l'engagement à maintenir et à accroître la confiance en l'intégrité de l'Association et de ses membres;
- présenter le processus pour signaler, le plus tôt possible et de manière appropriée, les actes répréhensibles contrevenant au Code.

En fournissant des normes et principes de référence clairs, l'Association aspire à ce que ses membres, le public et l'industrie connaissent les avantages de collaborer avec elle et avec les entreprises membres.

Les membres doivent passer en revue le Code et réitérer leur volonté de s'y conformer chaque année, lorsqu'ils se joignent à l'Association pour la première fois ou renouvellent leur adhésion.

Le Code comprend ce qui suit.

1. Professionnalisme

Les membres doivent :

- défendre les valeurs fondamentales de l'Association, qui sont essentielles à notre façon de travailler;
- se conduire et mener leurs activités professionnelles d'une manière qui inspire confiance et respect au public, à l'industrie et à l'Association;
- traiter le public, les membres et les acteurs de l'industrie avec équité, respect et courtoisie, et éviter tout geste qui nuit à l'image professionnelle de l'Association et de ses membres.

2. Diversité et inclusion

L'Association est déterminée à assurer la solidité et la viabilité à long terme grâce à des pratiques d'affaires diversifiées et inclusives. Son équipe a un respect inconditionnel pour le caractère unique de chacun de ses membres, y compris sur le plan de la culture, de l'ethnicité, du sexe, de l'âge, de la religion, des handicaps, de l'orientation sexuelle, de l'éducation et de l'expérience. En valorisant nos différences, nous pouvons créer un environnement inclusif fondé sur le mérite et l'équité dans lequel notre industrie peut atteindre son plein potentiel.

Les membres doivent adopter un comportement exempt de discrimination et de harcèlement.

Le harcèlement peut prendre les formes suivantes, sans s'y limiter :

- a. Harcèlement à l'endroit de la personne : Comportement, conduite, communication, image ou document importun visant une personne qui peut être offensant pour cette personne ou un groupe selon des motifs de distinction illicite aux termes des lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne, y compris la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'ascendance, l'âge, la couleur, l'origine ethnique, la religion, la citoyenneté et les handicaps.
- b. Harcèlement sexuel : Fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; et fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à la personne visée, et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes. Le harcèlement sexuel comprend toute avance sexuelle importune (verbale, écrite ou physique); les demandes de faveurs sexuelles; les blagues sexuelles ou sexistes; les insultes sexistes, homophobes ou fondées sur la race ou l'ethnie; les insultes ou menaces proférées verbalement ou par écrit; les remarques, blagues, railleries ou sous-entendus importuns visant le corps, la capacité physique ou mentale ou les vêtements d'une personne ou tout autre motif illicite de distinction; les contacts physiques non nécessaires comme les attouchements, les caresses, les pincements et les coups; et l'étalage de matériel dégradant, offensant ou désobligeant (p. ex. graffitis ou photos). Par définition, le harcèlement sexuel est un comportement contraignant et unilatéral qui peut viser les personnes de tout genre.

- c. Les comportements énoncés ci-dessus qui ciblent une personne et créent ainsi un environnement empoisonné ne sont pas encouragés. Ils comprennent tout comportement considéré comme importun qui, sans nécessairement viser une personne en particulier, crée un environnement hostile, intimidant ou offensant, p. ex. graffitis, insultes ou blagues sexistes ou racistes, étalage de matériel offensant, commérages, usage excessif de jurons, langage grossier ou comportement agressif.

3. Travail forcé, travail des détenus et travail des enfants

L'Association canadienne de l'énergie renouvelable s'oppose fermement au travail forcé, au travail des détenus et au travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de ses industries et en toute circonstance. Ainsi, tous les membres de l'Association doivent faire le nécessaire pour veiller à ce que de telles pratiques n'aient pas cours dans les usines de produits fournis à leurs entreprises ou à leurs sous-traitants.

Aux fins du code de conduite des membres, le « travail forcé » comprend le travail effectué 1) sous la contrainte d'un gouvernement; 2) dans le cadre d'un programme d'assimilation; 3) par un travailleur migrant; 4) dans le cadre d'un programme de travail sous contrat non résiliable; ou 5) sous la menace d'amendes ou de sanctions, et lorsque le travailleur n'a pas offert ses services volontairement. Le travail de détenus, quant à lui, correspond au travail, rémunéré ou non, effectué pendant la détention ou l'incarcération. Le travail des enfants désigne le travail effectué par des personnes de moins de 14 ans.

L'Association exige également que ses membres respectent en tout temps l'interdiction d'importer des marchandises issues en tout ou en partie du travail forcé, conformément au numéro tarifaire 9897.00.00 du Tarif des douanes du Canada et de l'avis des douanes 20-23 de l'Agence des services frontaliers du Canada.

4. Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une personne laisse ou semble laisser des relations ou des intérêts privés compromettre son jugement et son engagement à rendre des décisions avec intégrité et honnêteté et, par conséquent, peut agir d'une manière affectant ou pouvant affecter l'Association ou sa réputation. Les membres sont tenus de se conformer aux règles suivantes dans leurs relations avec le public, l'industrie et l'Association :

- Respecter les normes d'éthique les plus élevées, et faire preuve de bonne foi et d'objectivité.
- Éviter les situations où des intérêts personnels entrent ou semblent entrer en conflit avec ceux de l'Association, du public ou de l'industrie.
- Protéger la confidentialité des renseignements non publics.
- Appliquer les principes de confiance, d'honnêteté, de respect mutuel et d'équité pour favoriser la diversité et contrer la discrimination et le harcèlement.
- S'abstenir d'utiliser leur poste pour orienter ou contourner les procédures appropriées à des fins personnelles ou dans l'intérêt de membres de leur famille, d'amis, de collègues ou de toute autre personne.
- Recenser les circonstances pertinentes d'un client donné avant de lui recommander un produit ou un service.

- Recommander des produits et services qu’eux-mêmes, leurs employés ou leurs sous-traitants comprennent parfaitement et, selon toute vraisemblance, peuvent fournir de manière appropriée.
- Tenir compte du niveau de littératie financière des clients pour veiller à ce qu’ils comprennent parfaitement les avantages et les risques associés à un produit donné.
- Ne pas dénigrer l’Association, l’industrie, ni le public.

5. Vie privée et confidentialité

Les membres doivent respecter et protéger la vie privée d’autrui ainsi que la confidentialité des renseignements confidentiels recueillis dans le cadre de leurs fonctions. La [Politique de confidentialité](#) de l’Association constitue un cadre pour établir les attentes envers les membres, notamment les suivantes :

- Les membres doivent recueillir les renseignements personnels directement auprès des personnes concernées.
- Ils doivent recueillir, utiliser et divulguer les renseignements sur les clients seulement aux fins pour lesquelles ils ont été obtenus et avec le consentement des clients concernés.
- Ils garderont strictement confidentielle l’information sur les clients obtenue dans le cadre de leurs activités, sauf s’ils sont légalement tenus de la divulguer.
- En aucun cas ils ne doivent vendre, distribuer ou divulguer autrement des renseignements personnels ou des listes de contacts à des tiers.
- Ils doivent déployer des efforts commerciaux raisonnables pour concevoir et gérer des procédures et des systèmes visant à prévenir les erreurs dans les renseignements confidentiels et à les protéger contre la perte et les accès non autorisés.
- Ils doivent respecter les lois en matière de protection de la vie privée.

6. Utilisation équitable

Les membres doivent promouvoir le respect mutuel et renforcer la confiance du public; ils ne doivent pas dénigrer ou discréditer les secteurs de l’éolien, du solaire et du stockage d’énergie ou l’Association, ni leur causer du tort.

7. Représentation de l’Association canadienne de l’énergie renouvelable

Les membres ne doivent pas parler au nom de l’Association dans tout forum, sauf s’ils y ont été autorisés par la direction de l’Association.

8. Respect de la loi et des pratiques exemplaires

Les membres doivent respecter les lois fédérales, provinciales et territoriales et les règlements municipaux, y compris les lois sur les contrats, la protection des consommateurs, l’éthique publicitaire et la protection de la vie privée, la législation anti-pourriel ainsi que toute autre réglementation qui s’applique. Par conséquent, ils doivent :

- connaître les lois et les règlements qui s’appliquent aux services et produits qu’ils sont autorisés et aptes à fournir;

- suivre les pratiques exemplaires de l'industrie, qui servent de guide pour se conformer au cadre réglementaire.

Les membres doivent aussi respecter les lignes directrices et les politiques de l'Association, qui peuvent être modifiées à l'occasion, y compris ses lignes directrices antitrust.

De plus, dans le cas où les exigences du Code entrent en conflit avec toute loi ou réglementation applicable à laquelle le membre est assujéti, la loi ou la réglementation applicable prévaut.

9. Représentants externes des membres

Les membres doivent veiller à ce que leur personnel ou tout représentant qui agit en leur nom respecte les normes énoncées dans le Code. Les sous-traitants et les tiers embauchés par les membres doivent accepter de s'y conformer au nom des membres.

10. Publicité

Les publicités sur les produits et services des membres doivent respecter les normes en matière d'honnêteté, de fiabilité, d'exactitude, d'équité et de responsabilité en ce qui a trait à ce qui suit :

- a. Prix;
- b. Qualité;
- c. Performance;
- d. Description des produits et services.

Les membres doivent connaître les lois, règles, règlements et lignes directrices sur la publicité en vigueur dans le territoire où ils mènent leurs activités.

11. Processus disciplinaire et de règlement des plaintes

L'Association a créé le Processus disciplinaire et de règlement des plaintes (le « Processus ») afin que les plaignants (tels que définis dans le Processus) puissent soulever les préoccupations et les problèmes concernant la conformité au Code des membres de l'Association. De plus, le Processus vise à offrir aux membres l'occasion de s'expliquer et, le cas échéant, de régler ces préoccupations et problèmes à la satisfaction des deux parties. Le Processus présente aussi la procédure transparente suivie par l'Association pour réagir aux préoccupations et problèmes des membres et des plaignants.

Les membres qui contreviennent au Code peuvent être sanctionnés par l'Association. Conformément à la section 3.3 des règlements administratifs de l'Association, le conseil d'administration de l'Association peut expulser, suspendre ou réprimander un membre qui se livre à des activités qui violent les dispositions des statuts, des règlements administratifs ou des politiques écrites de l'Association, ou qui exhibe un comportement susceptible d'être préjudiciable à l'Association, à l'entière discrétion du conseil.

Pour en savoir plus, consultez le site de l'Association canadienne de l'énergie renouvelable à l'adresse associationrenouvelable.ca ou écrivez à membres@associationrenouvelable.ca.

Dernière mise à jour : 9 avril 2021