



**ARRQ**

---

ASSOCIATION DES  
RÉALISATEURS  
ET RÉALISATRICES  
DU QUÉBEC

## CODE D'ÉTHIQUE DE L'ARRQ

(20 mars 2018)

L'ARRQ a pour politique de maintenir des normes d'éthique les plus élevées qui soient dans ses relations avec toutes les parties prenantes afin de valoriser et maintenir sa réputation de conduite éthique, essentielle à sa mission.

L'ARRQ se dote du présent code afin d'établir des règles qui lui permettent d'assurer le respect de ses valeurs. Les dispositions de ce code sont obligatoires pour ses membres, ses administrateurs, ses employés, ses fournisseurs ainsi que pour toute personne agissant dans le cadre de ses relations professionnelles.

L'ARRQ reconnaît comme valeurs essentielles le respect et la civilité, l'intégrité, le professionnalisme, la solidarité, la collaboration et l'inclusion afin de favoriser des échanges interpersonnels harmonieux et respectueux.

Le présent code reflète également l'engagement de l'ARRQ à respecter ces valeurs dans le cadre de ses actions et de ses communications.

## **1- Respect et civilité**

### **Définition :**

Le respect est le sentiment de considération, d'égard, que l'on peut avoir envers les individus, l'environnement ou toute autre chose. Il se manifeste par une attitude de déférence, de considération et le souci de ne pas porter atteinte à l'objet du respect ni le heurter inutilement.

Le terme civilité désigne l'ensemble des règles et des comportements de la vie en communauté tels que la politesse, la courtoisie, le savoir-vivre.

### **Objectifs :**

Dans la conduite de ses affaires, l'ARRQ s'engage :

- À encourager ses membres, employés, administrateurs, clients, fournisseurs ou partenaires d'affaires à avoir des échanges interpersonnels harmonieux, respectueux et empreints de civilité;

- À sensibiliser l'ensemble des membres et du personnel à la problématique du harcèlement et l'informer de sa politique à ce sujet;
- À décourager, dénoncer des commentaires ou des gestes irrespectueux, agressifs;
- À ne tolérer aucune forme de harcèlement (psychologique, sexuel ou autre), humiliation par des paroles ou des gestes, violence, etc.

**En tant que membre :**

Adopter une attitude empreinte de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre et ne pratiquer ou ne tolérer aucune forme de harcèlement, humiliation, ou violence vis-à-vis les collègues, les collaborateurs, les autres réalisateurs, les représentants de l'association, etc.; respecter les autres professions; respecter la dignité des personnes, etc.

**Principes :**

Respect des individus, des lois, des engagements.

## **2- Intégrité**

**Définition :**

L'intégrité se définit comme une valeur morale qui sert de référence et guide nos choix et nos actions. Elle suppose une notion d'honnêteté. Une personne intègre est un individu sur qui on peut compter, dont les choix de valeurs sont fiables et stables. L'intégrité désigne aussi la capacité d'une personne à respecter ses engagements et ses principes, malgré des pressions contraires. La personne intègre accepte d'être tenue responsable de ses actes.

**En tant que membre :**

Agir dans le meilleur intérêt de la profession; respecter les engagements pris auprès des collègues et autres collaborateurs, des employés, des partenaires, etc.; respecter la loi, les droits d'auteurs, etc.

**Principes :**

Respect des lois, agir avec honnêteté, éviter les conflits d'intérêts, non-appropriation des droits et biens d'autrui.

**3- Professionalisme****Définition :**

Le professionnalisme caractérise la qualité du travail d'un individu, sa capacité à remplir son mandat selon les normes reconnues de sa profession ;

**En tant que membre :**

Exécuter son travail avec professionnalisme, dans le respect des normes reconnues de sa profession.

**Principe :**

Maintenir et améliorer les normes reconnues de la profession.

**4- Solidarité****Définition :**

La solidarité est le sentiment de responsabilité réciproque au sein d'un groupe de personnes qui s'engagent moralement les unes par rapport aux autres.

**En tant que membre :**

Contribuer à la défense des causes communes; promouvoir la profession et ceux qui l'exercent; appuyer les autres réalisateurs dans les défis professionnels; partager ses expériences et ses connaissances.

**Principes :**

Entraide, appui entre membres, partage des connaissances et des expériences.

**5- Collaboration****Définition :**

La collaboration est l'acte de travailler ou de réfléchir ensemble pour atteindre un objectif commun.

**En tant que membre :**

Partager ses connaissances et son savoir-faire dans l'élaboration d'une œuvre; favoriser un mode de travail collaboratif; partager ses préoccupations et ses attentes avec son association; contribuer avec d'autres à l'avancement de la profession.

**Principes :**

Travailler de concert avec les acteurs des différents corps de métier, avec les associations, les autres provinces et les autres secteurs d'activité.

**6- Inclusion****Définition :**

Formation d'un tout avec un ensemble de personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur genre, leur sexe, leur orientation sexuelle ou politique, etc.

**En tant que membre :**

Favoriser et valoriser la diversité dans les milieux de travail et dans la représentation à l'écran; ne pratiquer ni ne tolérer aucune forme de racisme ou discrimination basée sur l'origine géographique, socioculturelle ou religieuse, l'âge, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle ou politique, etc.

**Principes :**

- Recherche des diverses perspectives dans la compréhension des besoins, des problèmes et dans la recherche de solutions;
- Recherche de la parité homme-femme;
- Acceptation et accueil des différents groupes ethniques ou culturels et minorités;
- Inclusion de la relève;
- Respect des divers points de vue

## **Annexe 1**

### **Extraits des règlements généraux de l'ARRQ (20 mars 2018)**

#### **14. COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE GOUVERNANCE**

##### **14.1 Composition**

Le comité d'éthique et de gouvernance est un comité permanent composé de trois (3) membres en règle, professionnels ou émérites, nommés par le conseil d'administration.

##### **14.2 Durée du mandat**

Cette nomination a une durée de trois (3) ans. Nonobstant ce qui est ci-devant prévu, les membres du premier comité auront des mandats respectifs d'une durée de trois (3) ans, de deux (2) ans et d'un (1) an afin d'assurer l'alternance des mandats.

Les membres du conseil d'administration peuvent nommer un substitut qui sera appelé à siéger en remplacement temporaire d'un membre absent ou ayant un empêchement sérieux.

##### **14.3 Quorum**

Le quorum du comité est de trois (3) membres.

##### **14.4 Rôle du comité d'éthique et de gouvernance**

Le comité :

- a) Élabore et révisé un code d'éthique en lien avec les valeurs de l'Association.
- b) Propose et révisé des règles de gouvernance pour les administrateurs du conseil d'administration de l'Association.
- c) Établit des politiques relatives à l'éthique et à la gouvernance, à la gestion des conflits d'intérêts; propose des procédures relatives à la réception de plaintes découlant de l'application du code d'éthique ou à tout autre sujet relatif aux règles de gouvernance.
- d) S'assure que le code d'éthique est appliqué aux administrateurs du conseil d'administration, aux employés et aux membres de l'Association.
- e) S'assure du respect du code d'éthique et des règles de gouvernance.
- f) Examine les plaintes découlant de l'application du code d'éthique, des règles de gouvernance ou de toute politique et formule ses recommandations au conseil d'administration.

## 14.5 Fonctionnement du comité

- a) Toute personne peut porter plainte par écrit et de façon confidentielle au comité d'éthique et de gouvernance.
- b) Les membres du comité se réunissent au besoin pour étudier une plainte portée à son attention, discuter du fonctionnement du comité ou suggérer des modifications au code d'éthique ou aux règles de gouvernance.
- c) Les membres du comité permettent au plaignant et au membre concerné d'être entendus. Ces derniers peuvent faire entendre des témoins. Les membres du comité peuvent en outre décider d'entendre toute autre personne dont le témoignage peut leur sembler pertinent.
- d) Le comité fait rapport par écrit au conseil d'administration et peut lui recommander l'une des mesures suivantes : rejeter la plainte, blâmer, suspendre ou expulser le membre concerné.