



CATÉGORIE :	3.0 Gouvernance et Leadership				
SECTION :	3.1 Code de conduite et d'éthique				
POLITIQUE :	3.1.1 Politique relative au code de conduite et d'éthique	APPROUVÉE : Août 2018	RÉVISÉE : Avril 2020, 25 mars 2021	DATE DE RÉVISION :	PAGES : 14

## TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITIONS.....	1
OBJECTIF.....	9
APPLICATION DE CE CODE .....	9
PERSONNES EN POSITION D'AUTORITÉ ET MALTRAITANCE .....	10
RESPONSABILITÉS.....	10
Participants .....	10
Administrateurs, membres des comités et personnel .....	11
Entraîneurs.....	12
Athlètes.....	13
Officiels .....	13
Parents/Tuteurs .....	13

\* Indique qu'il s'agit d'une définition adaptée provenant du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS)

## DÉFINITIONS

1. Les termes suivants ont ces significations dans ce code :
  - a) **Abus d'athlète** – Tel que défini dans la *politique relative aux abus*.
  - b) **\*Athlète** – Une personne qui est un athlète participant de l'ACSPC assujettie au CCUMS et aux politiques de l'ACSPC.
  - c) **\*Consentement** – Dans le *Code criminel* du Canada, le consentement est défini comme l'accord volontaire à l'activité sexuelle. La loi met l'accent sur ce que la personne pense ou ressent au moment de l'activité sexuelle. Un contact sexuel n'est légal que si la personne manifeste clairement son accord par ses paroles ou son comportement. Le silence ou la passivité ne constituent pas un consentement. Une activité sexuelle n'est légale que si toutes les parties sont consentantes. En application du *Code criminel*, il n'y a pas de consentement dans les circonstances suivantes : la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité ou à la poursuite de celle-ci; elle est incapable de manifester son accord, par exemple parce qu'elle est inconsciente; l'accord est obtenu par abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité; l'accord est manifesté par un tiers. Une personne ne peut

prétendre qu'elle croyait à tort que l'autre avait consenti à l'activité si : cette croyance provient de l'affaiblissement volontaire de ses facultés, de son insouciance ou d'un aveuglement volontaire; ou elle n'a pas pris les mesures raisonnables pour s'assurer du consentement. Une activité sexuelle avec un mineur constitue une infraction criminelle; il en va de même d'une activité sexuelle avec toute personne âgée de moins de 18 ans dans une situation de confiance ou d'autorité.

- d) **\*Divulgarion** – La communication par un participant de renseignements sur un cas ou des actes répétés de maltraitance dont il a été victime. La divulgation n'est pas un signalement officiel qui déclenche un processus d'enquête sur la maltraitance.
- e) **\*Discrimination** – Traitement différent d'une personne basé sur un ou plusieurs motifs interdits, notamment l'ethnie, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation familiale, des caractéristiques génétiques ou un handicap.
- f) **\*Obligation de signaler**
  - i. **En vertu des lois sur la protection de l'enfance** : La loi prévoit une obligation de signaler, dont la teneur varie d'une législation provinciale à l'autre. En vertu des lois canadiennes de protection de l'enfance, il incombe à tout citoyen de signaler les cas de violence ou de négligence mettant en cause des enfants. Pour les professionnels qui travaillent directement avec des enfants et des jeunes, cette obligation est doublée d'une obligation professionnelle. Ainsi, toute personne adulte qui soupçonne ou sait de façon certaine qu'un enfant est victime de maltraitance est tenue de le signaler aux autorités. C'est ce que la loi appelle l'« obligation de signaler », obligation qui incombe à toute personne vivant au Canada. Les cas présumés ou avérés de violence ou de négligence à l'égard d'enfants doivent être signalés à l'un des organismes suivants : les services locaux de protection de l'enfance (ex. : les sociétés d'aide à l'enfance ou les services d'aide à l'enfant et à la famille), les ministères de services sociaux provinciaux ou territoriaux, ou les services de police locaux.
  - ii. **À l'extérieur du cadre des lois sur la protection de l'enfance** : Les participants ont l'obligation de signaler tout cas présumé de conduite inappropriée d'autres participants afin de respecter les principes d'éthique et les valeurs du sport canadien. Le signalement d'une conduite inappropriée est important, car il permet de prendre les mesures qui s'imposent et de clarifier les attentes. Ce faisant, on instaure une responsabilité collective de protection des participants contre la maltraitance.
- g) **\*Conditionnement** – Conduite délibérée d'un participant visant à sexualiser une relation avec un mineur par le brouillage graduel des frontières et la normalisation de comportements abusifs et inappropriés. Durant ce processus, le participant gagne souvent la confiance du mineur et des adultes et des pairs protecteurs qui l'entourent sous le couvert d'une relation existante. Il emploie ensuite des tactiques de manipulation pour brouiller les perceptions et obtenir un accès plus étendu au mineur et à sa vie privée, afin d'en tirer avantage. Le tort causé n'est pas forcément intentionnel ni le résultat du comportement. (Le conditionnement est également un comportement interdit listé sous la définition de la maltraitance).
- h) **\*Harcèlement** – Tout commentaire ou comportement vexatoire porté à l'égard d'une personne ou d'un groupe considéré – ou qui devrait raisonnablement être considéré – comme indésirable. Les types de comportements qui constituent du harcèlement incluent, mais ne se limitent pas aux suivants :
  - i. Abus verbaux ou écrits, menace ou disputes;
  - ii. Remarques indésirables, blagues, commentaires, insinuations ou taquineries;
  - iii. Harcèlement racial, c'est-à-dire la profération d'insultes, de blagues, d'injures ou l'usage de comportements insultants ou de terminologies qui renforcent les stéréotypes ou qui dénigrent une personne ou un groupe en raison de son origine raciale ou ethnique;
  - iv. Reliquer ou commettre tout autre geste jugé sexuellement suggestif ou obscène;
  - v. Comportement condescendant qui vise à miner l'estime de soi, à diminuer les performances ou à nuire aux conditions de travail;

- vi. Plaisanteries qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent avoir un impact négatif sur la performance;
  - vii. Bizutage ou initiations, c'est-à-dire toute forme de comportement potentiellement humiliant, dégradant, abusif ou dangereux, imposé à une personne junior (recrue) contre sa volonté par une personne de rang senior (vétérane) qui ne contribue pas au développement positif de ces personnes et qui est fait dans le seul but que la personne junior soit acceptée dans l'équipe ou le groupe. Ces comportements incluent, mais ne se limitent pas aux activités, aussi traditionnelles ou bénignes soient-elles, qui discriminent ou aliènent tout membre du groupe en fonction de sa classe, de son nombre d'années au sein du groupe, de son expérience ou de son talent;
  - viii. Contacts physiques indésirables qui incluent, mais ne se limitent pas aux attouchements, aux caresses, aux accolades ou aux baisers;
  - ix. Exclure délibérément ou isoler socialement une personne d'un groupe ou d'une équipe;
  - x. Flirt, avances, demandes ou invitations sexuels;
  - xi. Agressions physiques ou sexuelles;
  - xii. Tout comportement tel que ceux décrits ci-dessus, qui ne visent pas une personne ou un groupe particulier, mais qui ont l'effet de créer un environnement hostile ou négatif;
  - xiii. Menaces ou représailles proférées à l'égard d'une personne qui signale un harcèlement à l'ACSPC.
- i) \***Maltraitance** – Comprend la maltraitance liée à :
- a) *Maltraitance psychologique* – désigne notamment la violence verbale, la violence physique sans agression et le refus d'attention ou de soutien
    - i. Violence verbale – Agressions ou attaques verbales, notamment : les critiques personnelles injustifiées; le dénigrement de l'apparence, les commentaires désobligeants liés à l'identité d'une personne (ex. : race, identité ou expression de genre, origine ethnique, statut d'Autochtone, capacités/handicap); les commentaires dégradants, humiliants, dénigrants, intimidants, insultants ou menaçants; l'utilisation de rumeurs ou de mensonges pour nuire à la réputation d'une personne; l'utilisation inappropriée de renseignements confidentiels concernant le sport ou non. La maltraitance verbale peut aussi survenir en ligne.
    - ii. Violence physique sans agression (absence de contact physique) – Comportements physiques agressifs, notamment : lancer des objets à autrui ou en présence d'autrui sans frapper personne; taper ou frapper des objets du poing en présence d'une personne.
    - iii. Refus d'attention ou de soutien – Actes de commission se manifestant par un manque d'attention, un manque de soutien ou un isolement, notamment : ignorer les besoins psychologiques d'une personne ou l'isoler socialement à répétition ou pour des périodes prolongées; abandonner un athlète pour le punir d'une contre-performance; lui refuser de façon arbitraire et sans motif valable de la rétroaction, des périodes d'entraînement, de l'aide ou de l'attention pour des périodes prolongées et/ou demander à d'autres de faire de même.
  - b) *Maltraitance physique* – désigne notamment les comportements avec ou sans contact susceptibles de causer des préjudices physiques
    - i. Comportements avec contact – Exemples de comportements avec contact : donner délibérément des coups de poing ou de pied à une personne, la battre, la mordre, la frapper, l'étrangler ou la taper; frapper délibérément une personne avec un objet.
    - ii. Comportements sans contact – Exemples de comportements sans contact : isoler une personne dans un espace confiné; la forcer à tenir une position douloureuse à des fins non sportives (ex. : imposer à un athlète de s'agenouiller sur une surface dure); imposer des exercices à des fins punitives; empêcher qu'un participant s'hydrate, se nourrisse et dorme adéquatement ou reçoive des soins médicaux, ou l'en dissuader; empêcher un participant d'aller aux toilettes; fournir de l'alcool à un mineur; fournir des drogues illégales ou des médicaments non prescrits à un participant; encourager un athlète à

retourner prématurément au jeu après une blessure ou une commotion cérébrale ou lui permettre sciemment de le faire sans avoir obtenu l'autorisation d'un professionnel de la santé; encourager un athlète à exécuter un mouvement pour lequel il est réputé ne pas avoir atteint le stade de développement requis.

- c) *Maltraitance sexuelle* – Le terme maltraitance sexuelle englobe la commission d'un acte mettant en cause la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une personne, ainsi que toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Il comprend notamment les infractions au *Code criminel* suivantes : l'agression sexuelle, l'exploitation sexuelle, les contacts sexuels, l'incitation à des contacts sexuels, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et la distribution non consensuelle d'images sexuelles ou intimes. Il désigne aussi le harcèlement sexuel et la traque, ainsi que le cyberharcèlement et la traque en ligne de nature sexuelle. Exemple de maltraitance sexuelle :
- i. Tout acte de pénétration, même léger, commis sur une personne en utilisant un objet ou une partie du corps, notamment :
    - a. La pénétration vaginale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt;
    - b. La pénétration anale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt.
  - ii. Tout attouchement de nature sexuelle intentionnel, même léger, commis sur une autre personne en utilisant un objet ou une partie du corps, notamment :
    - a. Les baisers;
    - b. Les attouchements intentionnels à la poitrine, aux fesses, à l'aîne ou aux parties génitales d'une personne nue ou vêtue, ou les attouchements intentionnels avec ces parties du corps;
    - c. Tout contact, même léger, entre la bouche d'une personne et les parties génitales d'une autre;
    - d. L'incitation d'une personne à se livrer à des attouchements sur elle-même, sur un participant ou sur quelqu'un d'autre, avec ou sur l'une ou l'autre des parties du corps mentionnées au point b);
    - e. Tout contact intentionnel visant à sexualiser la relation, le contexte ou la situation.
  - iii. Outre les actes criminels susmentionnés, le CCUMS interdit toute relation sexuelle entre un athlète ayant atteint l'âge de la majorité (selon la province ou le territoire) et un participant en position de confiance ou d'autorité, car il ne peut y avoir consentement en cas de déséquilibre du pouvoir. Ce déséquilibre du pouvoir présumé peut être contesté.
- d) *Négligence (ou actes d'omission)* – Exemples de négligence ou d'actes d'omission : ne pas donner de temps de récupération et/ou de traitements pour une blessure sportive à un athlète; ne pas être au fait et ne pas tenir compte du handicap physique ou intellectuel d'une personne; ne pas songer à la supervision d'un athlète durant un déplacement, une séance d'entraînement ou une compétition; ne pas tenir compte du bien-être de l'athlète en prescrivant un régime ou d'autres méthodes de surveillance du poids (ex. : pesées, mesure du pli cutané); faire abstraction de la prise de substances visant à améliorer la performance par un athlète; omettre d'assurer le caractère sécuritaire de l'équipement ou de l'environnement; laisser un athlète faire fi des règles, des règlements et des normes du sport; exposer les participants à un risque de maltraitance.
- e) *Conditionnement* – C'est un processus généralement long, graduel et cumulatif par lequel un abuseur gagne la confiance d'un enfant et développe des affinités avec lui. Le conditionnement englobe notamment : le processus visant à donner l'impression qu'un comportement inapproprié est normal et la transgression graduelle des limites établies dans les normes canadiennes (ex. : une remarque dégradante, une blague à caractère sexuel, un contact physique à caractère sexuel); un participant adulte partageant une chambre avec un mineur qui n'est pas un membre de la famille immédiate; la pratique de la massothérapie ou d'une autre

intervention prétendument thérapeutique sans formation ni expertise précise; l'envoi de messages privés sur les médias sociaux ou par message texte; le partage de photos personnelles; l'utilisation partagée des vestiaires; les réunions privées; les voyages privés; et les cadeaux. Le processus de conditionnement :

- i. Le conditionnement commence souvent par des comportements subtils qui n'ont apparemment rien d'anormal. De nombreuses victimes qui ont survécu à des abus sexuels n'avaient pas eu conscience de se faire conditionner de la sorte et refusent de croire que cette manipulation faisait partie intégrante de la démarche de l'abuseur.
  - ii. La première étape consiste à gagner la confiance de l'entourage adulte de l'enfant. Le prédateur commence par développer une amitié avec l'enfant pour gagner sa confiance. Ensuite, les limites de l'enfant sont mises à l'épreuve par différents moyens (blagues obscènes, présentation d'images sexuellement explicites, remarques sexuelles, etc.). Les contacts non sexuels font bientôt place à des contacts sexuels « accidentels ».
  - iii. Le prédateur amène l'enfant à croire qu'il est tout aussi responsable de ces contacts, à garder le silence sur la relation et à se sentir obligé de le protéger. Il gagne la confiance des proches de l'enfant pour qu'ils ne remettent pas en question la relation.
- f) *Entrave ou manipulation des procédures* – il est considéré comme de la maltraitance si un participant adulte entrave directement ou indirectement les procédures :
- i. En falsifiant, déformant ou dénaturant de l'information, le mécanisme de résolution ou un résultat;
  - ii. En détruisant ou en camouflant de l'information;
  - iii. En cherchant à dissuader une personne de participer adéquatement aux procédures de l'ACSPC ou de recourir à celles-ci;
  - iv. En harcelant ou en intimidant (verbalement ou physiquement) toute personne participant aux procédures de l'ACSPC avant, durant et/ou après leur déroulement;
  - v. En divulguant publiquement des renseignements permettant d'identifier un participant sans son consentement;
  - vi. En omettant de se conformer à une mesure temporaire ou provisoire, ou à toute autre sanction;
  - vii. En distribuant ou en rendant public autrement les documents rendus accessibles à un participant durant une enquête ou une audience, sauf si la loi l'exige ou s'il a reçu l'autorisation expresse de le faire;
  - viii. En incitant ou en tentant d'inciter une autre personne à entraver ou à manipuler les procédures.
  - ix. Représailles – Les participants doivent s'abstenir d'exercer des représailles contre toute personne ayant signalé de bonne foi une possible maltraitance ou participé à des procédures en lien avec des violations de conduite présumées. Les représailles englobent les menaces, l'intimidation, le harcèlement, la contrainte et tout autre comportement susceptible de dissuader une personne raisonnable de participer aux procédures de l'ACSPC. Elles sont interdites même après l'enquête ou l'imposition de sanctions. Des représailles peuvent avoir été exercées même s'il est établi qu'aucune maltraitance n'a eu lieu. Les actions légitimes et de bonne foi menées en réponse à des signalements de maltraitance potentielle ne sont pas considérées comme des représailles.
  - x. Complicité – Ce terme désigne tout acte visant à faciliter ou à favoriser une maltraitance, ou encore à inciter un participant à en commettre une. Il désigne aussi le fait de :
    - a. Permettre sciemment à une personne suspendue ou autrement inadmissible d'être d'une quelconque façon associée au sport ou d'encadrer ou d'entraîner des participants;

- b. Fournir sciemment des services ou des conseils en matière d'entraînement à un athlète suspendu ou autrement inadmissible;
    - c. Permettre sciemment à une personne de contrevenir aux conditions de sa suspension ou de toute autre sanction imposée.
  - g) *Signalement* – Il est considéré comme de la maltraitance l'omission de signaler une maltraitance mettant en cause un mineur. La loi prévoit une obligation de signaler, dont la teneur varie d'une législation provinciale à l'autre.
    - i. Omission de signaler une maltraitance mettant en cause un mineur
      - a. L'obligation de signaler s'applique à toute conduite qui, si avérée, constituerait une maltraitance psychologique, une maltraitance sexuelle, une maltraitance physique ou une négligence mettant en cause un participant mineur. L'obligation de signaler est permanente : elle ne se limite pas au signalement initial. Elle comprend le signalement, en temps opportun, de toute information pertinente connue du participant adulte.
      - b. Il est obligatoire d'effectuer un signalement direct.
      - c. L'obligation de signalement requiert de fournir les renseignements permettant d'identifier le plaignant mineur potentiel connu au moment du signalement, et de compléter par la suite le signalement, de façon raisonnable, si d'autres renseignements sont portés à la connaissance du participant.
      - d. Le participant ne doit pas mener d'enquête ni tenter d'évaluer la crédibilité ou la validité d'allégations de maltraitance psychologique, de maltraitance sexuelle, de maltraitance physique ou de négligence. Le participant effectuant un signalement de bonne foi n'a pas à prouver ce qu'il avance.
    - ii. Omission de signaler une conduite inappropriée
      - a. Les conduites inappropriées ne répondent pas toutes aux critères de la définition de maltraitance, mais elles peuvent constituer des comportements risquant de mener à une maltraitance. Tout participant qui soupçonne ou découvre qu'un autre participant a eu une conduite inappropriée, même si elle n'est pas définie comme une maltraitance, est tenu de signaler cette conduite conformément aux procédures internes de l'organisme. Une personne en position de confiance ou d'autorité qui découvre une telle conduite inappropriée a la responsabilité de signaler la situation conformément aux politiques et aux procédures applicables de son organisme. La personne qui fait le signalement n'a pas à déterminer si une infraction a été commise : elle doit plutôt signaler le comportement de manière objective.
    - iii. Dépôt intentionnel de fausses allégations
      - a. Une allégation est fautive si les événements signalés n'ont pas eu lieu et que la personne les signalant le sait.
      - b. La fautive allégation diffère de l'allégation non fondée, qui signifie qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour déterminer si une allégation est vraie ou fautive. En l'absence de mauvaise foi manifeste, une allégation non fondée ne constitue pas en elle-même une infraction.
  - j) **\*Mineur** – Tout participant qui n'a pas atteint l'âge de la majorité au moment et dans la province ou le territoire où est survenue la maltraitance alléguée. Les adultes sont responsables de savoir l'âge d'un mineur. Aux fins de l'admissibilité aux services de protection de l'enfance dans chaque province ou territoire canadien, un mineur est une personne âgée de moins de l'âge suivant :
    - i. 16 ans : Terre-Neuve-et-Labrador; Saskatchewan; Territoires du Nord-Ouest; Nunavut
    - ii. 18 ans : Île-du-Prince-Édouard; Québec; Ontario; Manitoba; Alberta
    - iii. 19 ans : Nouvelle-Écosse; Nouveau-Brunswick; Colombie-Britannique; Yukon

- k) **\*Négligence** – Un manque de soins raisonnables, une inattention aux besoins et au bien-être d'un participant ou une absence de soins, qu'il s'agisse d'actes répétés ou d'un seul incident grave. C'est le comportement en soi – qui doit être évalué en fonction des besoins réels du participant –, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une négligence. (La négligence est également un comportement interdit listé sous la définition de la maltraitance).
- l) **\*Participants** – Désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou d'adhérents définis dans les statuts et les règlements de l'ACSPC qui sont assujettis au CCUMS et aux politiques de l'ACSPC, ainsi que toutes les personnes employées, engagées par, ou engagés dans les activités de l'ACSPC incluant, sans toutefois s'y limiter, les employés, les contractuels, les athlètes, les entraîneurs, les partenaires de performance, les assistants sportifs, l'équipe de soutien intégré (*IST*), les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gérants, les administrateurs, les parents ou tuteurs, les spectateurs, les membres des comités, les administrateurs et les dirigeants de l'ACSPC.
- m) **Personnes en position d'autorité** – Tout participant qui occupe un poste d'autorité au sein de l'ACSPC, incluant, sans toutefois s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gérants, le personnel de soutien, les accompagnateurs, les membres des comités, les administrateurs et les dirigeants.
- n) **\*Maltraitance physique** – Toute forme de conduite délibérée et non désirée, susceptible de porter atteinte au bien-être physique du participant, qu'il s'agisse d'actes répétés ou d'un seul incident grave. Le terme maltraitance physique désigne notamment la violence physique avec et sans contact. C'est le comportement en soi, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une maltraitance physique. (La maltraitance physique est également un comportement interdit listé sous la définition de la maltraitance).
- o) **\*Déséquilibre de pouvoir** – Il peut y avoir déséquilibre de pouvoir quand, dans toute circonstance, un participant exerce un rôle de supervision ou d'évaluation, un devoir de diligence ou toute autre forme d'autorité à l'égard d'un autre participant. Il peut aussi y avoir un déséquilibre de pouvoir entre un athlète et d'autres adultes impliqués dans le sport, par exemple des directeurs de haute performance, des fournisseurs de soins spécialisés, des membres du personnel de soutien en sciences du sport ou des accompagnateurs. La maltraitance découle d'un abus de ce pouvoir. Lorsqu'une relation entraîneur-athlète est établie, un déséquilibre de pouvoir est réputé exister pendant toute sa durée, peu importe l'âge des personnes concernées; dans le cas d'un athlète mineur, ce déséquilibre est réputé persister après la fin de la relation, et ce, jusqu'à ce que l'athlète atteigne l'âge de 25 ans. Un déséquilibre de pouvoir peut exister, mais n'est pas présumé, si une relation intime prévalait avant le début de la relation sportive (ex. : une relation entre époux ou conjoints, ou une relation sexuelle entre adultes consentants antérieure à la relation sportive).
- p) **\*Maltraitance psychologique** – Toute forme de conduite délibérée et non désirée, susceptible de porter atteinte au bien-être psychologique du participant, qu'il s'agisse d'actes répétés ou d'un seul incident grave. Le terme maltraitance psychologique comprend notamment la violence verbale, la violence physique sans agression et le refus d'attention ou de soutien. C'est le comportement en soi, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une maltraitance psychologique. (La maltraitance psychologique est également un comportement interdit listé sous la définition de la maltraitance).
- q) **\*Signalement (ou signaler)** – La communication par écrit de renseignements sur une maltraitance par une personne ou un participant à un organisme compétent (la personne indépendante ou le titulaire de la fonction, tel que le gestionnaire de cas, responsable de recevoir un signalement et de déterminer les prochaines étapes). Le signalement peut être effectué par : i) le plaignant (peu importe son âge) ou la personne qui a subi la maltraitance; ou ii) un témoin qui a vu la maltraitance ou qui soupçonne ou sait qu'une personne en a été victime. Dans les deux cas, le signalement vise le déclenchement d'une enquête indépendante pouvant entraîner des mesures disciplinaires contre l'intimé.
- r) **\*Maltraitance sexuelle**
- i. **Mettant en cause un enfant** : Toute forme d'interaction sexuelle entre un adulte et un

enfant, avec ou sans contact physique, constitue un abus pédosexuel. (La maltraitance sexuelle est également un comportement interdit listé sous la définition de la maltraitance).

- ii. **Mettant en cause une personne majeure** : Tout acte sexuel, de nature physique ou psychologique, commis contre un participant sans son consentement, ou toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Ce terme englobe tout acte mettant en cause la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'un participant et commis sans son consentement, toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Il comprend notamment les infractions au *Code criminel* suivantes : l'agression sexuelle, l'exploitation sexuelle, les contacts sexuels, l'incitation à des contacts sexuels, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et la distribution non consensuelle d'images sexuelles ou intimes. Il désigne aussi le harcèlement sexuel et la traque, ainsi que le cyberharcèlement et la traque en ligne de nature sexuelle. La maltraitance sexuelle peut survenir par le biais de tout type ou moyen de communication (ex. : en ligne, sur les médias sociaux, oralement, à l'écrit, visuellement, « bizutage », par l'intermédiaire d'un tiers). (La maltraitance sexuelle est également un comportement interdit listé sous la définition de la maltraitance).
- s) **Milieu de travail** – Tout endroit où se déroulent des activités liées au travail. Les lieux de travail incluent, mais ne se limitent pas aux bureaux de l'ACSPC, aux endroits où se déroulent des activités sociales liées au travail, aux affectations de travail à l'extérieur des bureaux de l'ACSPC, aux voyages liés au travail, aux environnements de pratique, de formation et de compétition, ainsi qu'aux lieux de conférences ou de séances de formation liés au travail.
- t) **Harcèlement en milieu de travail** – Commentaire ou conduite vexatoire à l'égard d'un employé en milieu de travail qui est reconnu – ou qui devrait raisonnablement être considéré – comme indésirable. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie de la fonction normale des activités professionnelles et de formations, incluant des mesures visant à corriger les lacunes en matière de rendement, comme le fait de placer quelqu'un sur un plan d'amélioration du rendement ou d'imposer des mesures disciplinaires pour les infractions en milieu de travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail incluent, mais ne se limitent pas aux suivants :
  - i. Intimidation;
  - ii. Farces, vandalisme, intimidation ou initiations en milieu de travail;
  - iii. Appels ou courriels offensants ou intimidants, de manière récurrente;
  - iv. Atteintes sexuelles, avances ou demandes jugées inappropriées;
  - v. Affichage ou circulation d'images, de photographies ou de documents offensants sous forme imprimée ou électronique;
  - vi. Violence psychologique;
  - vii. Exclure ou ignorer quelqu'un, incluant l'exclusion d'une dite personne des réunions sociales liées au travail;
  - viii. Refuser délibérément de renseigner une personne pour lui permettre de faire son travail, de s'acquitter de ses fonctions ou de s'entraîner;
  - ix. Sabotage du travail ou de la performance d'une autre personne;
  - x. Répandre ou inventer des rumeurs malintentionnées;
  - xi. Usage de mots ou de comportements intimidants (blagues offensantes ou insinuations);
  - xii. Usage de mots ou d'actes qui sont reconnus ou qui devraient raisonnablement être considérés comme étant offensants, embarrassants, humiliants ou rabaissants.
- u) **Violence en milieu de travail** – L'utilisation ou la menace d'utilisation de la force physique causant – ou qui pourrait causer – des blessures physiques à un employé en milieu de travail; ou toute tentative d'exercer une force physique contre un employé en milieu de travail qui pourrait lui causer des blessures physiques; ou toute déclaration ou tout comportement pouvant raisonnablement être interprété



comme une menace d'exercer une force physique contre un employé en milieu de travail qui pourrait lui causer des blessures physiques. Les types de comportements qui constituent de la violence en milieu de travail incluent, mais ne se limitent pas aux suivants :

- i. Menaces verbales ou écrites ayant pour but de persécuter;
- ii. Envoi de notes ou de courriels de menaces;
- iii. Comportements physiques menaçants tels que serrer le poing envers autrui, pointer du doigt, détruire des biens personnels ou lancer des objets;
- iv. Manier une arme en milieu de travail;
- v. Frapper, pincer ou toucher de façon inappropriée quelqu'un et de manière non accidentelle;
- vi. Chevaucher autrui de manière dangereuse ou menaçante;
- vii. Contention physique ou confinement;
- viii. Mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
- ix. Contraindre le mouvement ou causer des interférences physiques avec ou sans l'usage d'équipement;
- x. Violence sexuelle;
- xi. Toute tentative de commettre l'un des comportements mentionnés ci-dessus.

## **OBJECTIF**

2. L'objectif de ce code est d'assurer un environnement sécuritaire et positif (au sein des programmes, des activités et des événements de l'ACSPC) en sensibilisant les personnes au fait qu'un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales de l'ACSPC est attendu d'elles en tout temps. L'ACSPC soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à offrir un environnement dans lequel tous les individus sont traités avec respect et équité.

## **APPLICATION DE CE CODE**

3. Ce code s'applique au comportement des participants en tout temps durant les affaires, les activités et les événements de l'ACSPC, incluant, mais sans s'y limiter, les compétitions, les pratiques, les essais, les camps d'entraînement, les déplacements liés aux activités de l'ACSPC, l'environnement au bureau de l'ACSPC et toutes les réunions.
4. Tout participant qui enfreint ce code peut être passible de sanctions conformément à la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes* de l'ACSPC. En plus de faire face à des sanctions possibles en vertu de la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes* de l'ACSPC, une personne qui enfreint ce code pendant une compétition peut être expulsée de celle-ci ou de l'aire de jeu, l'officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que la personne se conforme à l'éjection, et la personne peut faire l'objet de toute mesure disciplinaire supplémentaire associée à la compétition.
5. \*Ce code s'applique aux participants actifs dans le sport ou non (ou qui ont pris leur retraite du sport) pour toute allégation concernant une violation potentielle de ce code survenue alors qu'ils étaient actifs dans le sport.
6. Un employé de l'ACSPC qui a commis des actes de violence ou du harcèlement contre tout autre employé, travailleur, contractuel, membre, client, fournisseur ou tout autre intervenant pendant les heures de travail ou à tout événement de l'ACSPC fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées conformément aux modalités de la *politique des ressources humaines* de l'ACSPC ainsi que du contrat de travail de l'employé.
7. Ce code s'applique aussi au comportement des participants en dehors des affaires, des activités et des événements de l'ACSPC lorsque ce comportement ou cette conduite nuit aux relations au sein de l'ACSPC

(ou à son environnement professionnel et sportif) et porte atteinte à l'image et à la réputation de l'ACSPC. Cette applicabilité sera déterminée par l'ACSPC à sa seule discrétion.

## **PERSONNES EN POSITION D'AUTORITÉ ET MALTRAITANCE**

8. \*Lorsqu'ils sont en position de confiance et d'autorité, les participants sont responsables de savoir en quoi consiste une maltraitance. Les catégories de maltraitance ne sont pas mutuellement exclusives et les exemples donnés ne couvrent pas tous les cas de figure. Lors de l'évaluation, il faut d'abord déterminer si la maltraitance tombe dans une ou plusieurs catégories, et non à quelles catégories elle appartient. Les abus, les agressions, le harcèlement, l'intimidation et le bizutage peuvent entrer dans plus d'une catégorie de maltraitance.
9. \*Sont considérés comme de la maltraitance toutes les conduites et tous les comportements interdits, pourvu qu'ils surviennent dans une ou plusieurs des situations suivantes (l'endroit où est survenue la maltraitance n'est pas un facteur déterminant) :
  - a) Dans un environnement sportif;
  - b) Dans le cadre d'une activité sportive pratiquée par le participant ayant prétendument commis la maltraitance;
  - c) Lors d'une interaction entre les participants concernés en raison de leur engagement mutuel dans le sport; ou
  - d) À l'extérieur de l'environnement sportif, si la maltraitance a des conséquences graves et nuisibles sur un autre participant.
10. \*Un administrateur sportif ou toute autre personne en position d'autorité qui place des participants dans une situation de vulnérabilité à la maltraitance commet une infraction à ce code. Voici quelques exemples d'infractions : demander à un athlète et à un entraîneur de dormir dans la même chambre d'hôtel, embaucher un entraîneur ayant des antécédents de maltraitance, jumeler un para-athlète à un accompagnateur ou à une personne de soutien ayant la réputation de faire subir de la maltraitance ou jumeler un para-athlète à un accompagnateur ou à une personne de soutien sans le consulter.

## **RESPONSABILITÉS**

### Participants

11. Tout participant a la responsabilité de :
  - a) Maintenir et rehausser la dignité et l'estime de soi des membres de l'ACSPC et des autres personnes en :
    - i. Se traitant mutuellement avec les plus hauts standards de respect et d'intégrité;
    - ii. Exprimant ses commentaires ou ses critiques de manière appropriée et en évitant des critiques publiques sur les athlètes, entraîneurs, officiels, organisateurs, bénévoles, employés ou membres;
    - iii. Démontrant constamment de l'esprit sportif, du leadership sportif et de la conduite éthique;
    - iv. Agissant, lorsque nécessaire, pour corriger ou prévenir des pratiques injustement discriminatoires;
    - v. Traitant constamment les individus de façon juste et raisonnable;
    - vi. Assurant le respect des règles du sport et en agissant dans l'esprit de ces règles.
  - b) \*S'abstenir de tout comportement qui constitue de la maltraitance, du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail, de la violence en milieu de travail, de l'abus ou de la discrimination.
  - c) S'abstenir de consommer des drogues à des fins non médicales ou d'utiliser des drogues ou des méthodes améliorant les performances. Plus précisément, l'ACSPC adopte et adhère au Programme canadien antidopage. Toute infraction à ce programme sera considérée comme une infraction à ce code et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires et de possibles sanctions conformément à la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes* de l'ACSPC. L'ACSPC respectera

toute pénalité imposée en cas de violation du Programme canadien antidopage, qu'elle soit imposée par l'ACSPC ou par toute autre organisation sportive.

- d) S'abstenir de s'associer à toute personne pour l'entraînement, la compétition, l'instruction, l'administration, la gestion, le développement athlétique ou la supervision du sport, qui a violé des règles antidopage et purge une sanction d'inadmissibilité imposée par le Programme canadien antidopage et/ou le Code mondial antidopage et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES).
- e) S'abstenir d'utiliser le pouvoir ou l'autorité pour tenter de contraindre une autre personne à se livrer à des activités inappropriées.
- f) S'abstenir de consommer des produits du tabac ou des drogues récréatives autour des athlètes pendant la participation à des programmes, activités, compétitions ou événements de l'ACSPC.
- g) Dans le cas des mineurs, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis lors d'une compétition ou d'un événement.
- h) Dans le cas des adultes, ne pas consommer de cannabis sur le lieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de l'ACSPC (sous réserve des exigences d'hébergement), ne pas consommer d'alcool pendant les compétitions et dans les situations où des mineurs sont présents, et prendre des mesures raisonnables pour gérer de façon responsable la consommation d'alcool dans les situations sociales associées aux événements de l'ACSPC.
- i) Respecter les biens des autres et ne pas causer volontairement des dommages.
- j) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible.
- k) En cas de conduite d'un véhicule avec un passager :
  - i. Ne pas avoir son permis suspendu;
  - ii. Ne pas être sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de substances illégales;
  - iii. Avoir une assurance automobile valide;
  - iv. Ne pas utiliser un appareil mobile avec ses mains.
- l) Adhérer à toutes les lois fédérales, provinciales et municipales, et à celles du pays hôte lors des déplacements.
- m) S'abstenir de s'engager dans toute triche délibérée visant à manipuler le résultat d'une compétition et/ou ne pas offrir ou recevoir de pot-de-vin visant à manipuler le résultat d'une compétition.
- n) Se conformer, en tout temps, aux règlements, aux politiques, aux procédures, aux règles et aux règlements de l'ACSPC, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

#### Administrateurs, membres des comités et personnel

12. En complément à la section 11 (ci-dessus), tout administrateur, membre de comité ou membre du personnel de l'ACSPC aura les responsabilités supplémentaires suivantes :
- a) Jouer son rôle principal d'administrateur, de membre de comité ou de membre du personnel de l'ACSPC; pas en tant que membre d'une autre organisation ou circonscription.
  - b) Agir avec honnêteté et intégrité et se comporter d'une manière cohérente et compatible avec la nature et les responsabilités des affaires de l'ACSPC et le maintien de la confiance des personnes.
  - c) Veiller à ce que les affaires financières de l'ACSPC soient menées de manière responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires.
  - d) Se comporter de manière transparente, professionnelle, légale et de bonne foi dans l'intérêt fondamental de l'ACSPC.
  - e) Être indépendant, impartial et ne pas être influencé par son intérêt personnel, la pression extérieure, l'atteinte d'une récompense ou la peur de la critique.
  - f) Se comporter avec un décorum approprié aux circonstances et à la position.
  - g) Se tenir à l'affût des activités de l'ACSPC, de la communauté sportive et des tendances générales dans les secteurs d'opérations.

- h) Exercer le degré d'attention, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de ses fonctions conformément aux lois sous lesquelles l'ACSPC est constituée.
- i) Respecter la confidentialité appropriée aux questions de nature délicate.
- j) Respecter les décisions de la majorité et quitter si incapable de le faire.
- k) S'engager à assister aux réunions et être diligent dans la préparation pour celles-ci et dans la participation aux discussions de celles-ci.
- l) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de l'ACSPC.
- m) Se conformer aux règlements et aux politiques approuvés par l'ACSPC.

### Entraîneurs

13. En complément à la section 11 (ci-dessus), les entraîneurs ont des responsabilités supplémentaires. La relation entraîneur-athlète est privilégiée et joue un rôle essentiel dans le développement personnel, sportif et athlétique de l'athlète. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent qui existe dans cette relation et doivent faire très attention à ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Tout entraîneur doit :

- a) \*Éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent à la position d'entraîneur pour (i) établir ou maintenir une relation sexuelle avec un athlète qu'il entraîne, ou (ii) encourager une intimité physique ou émotionnelle inappropriée avec un athlète, indépendamment de l'âge de l'athlète.
- b) Assurer un environnement sécuritaire en choisissant des activités et en établissant des consignes adaptées à l'âge, à l'expérience, aux habiletés et au niveau de forme physique des athlètes concernés.
- c) Préparer les athlètes de façon systématique et progressive, en utilisant des délais appropriés et en surveillant les ajustements physiques et psychologiques, tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes d'entraînement ou des techniques qui pourraient blesser les athlètes.
- d) Éviter de compromettre la santé présente et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive dans le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes.
- e) Soutenir le personnel d'entraîneurs d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou d'une équipe nationale; si un athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes.
- f) Accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et diriger les athlètes vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport si nécessaire.
- g) Fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes mineurs) les informations nécessaires afin qu'ils soient impliqués dans les décisions qui affectent l'athlète.
- h) Agir dans l'intérêt fondamental du développement de l'athlète en tant que personne.
- i) Se conformer à la *politique de vérification* de l'ACSPC, si applicable.
- j) Signaler à l'ACSPC toute enquête criminelle, déclaration de culpabilité ou conditions de mise en liberté sous caution existantes, y compris celles relatives à la violence, à la pornographie juvénile ou à la possession, l'utilisation ou la vente de toute substance illégale.
- k) Ne fournir, promouvoir ou tolérer en aucun cas l'usage de drogues (autres que des médicaments correctement prescrits) ou de substances améliorant la performance et, dans le cas de mineurs, d'alcool, de cannabis et/ou de tabac.
- l) Respecter les athlètes qui jouent avec d'autres équipes et, dans leurs relations avec eux, ne pas empiéter sur des sujets ou des actions considérés comme relevant du domaine du *coaching*, sauf après avoir reçu l'approbation des entraîneurs qui sont responsables des athlètes.
- m) Ne pas s'engager dans une relation sexuelle avec un athlète d'âge mineur.
- n) Divulguer à l'ACSPC toute relation sexuelle ou intime avec un athlète d'âge majeur et cesser immédiatement toute implication à titre d'entraîneur avec cet athlète.
- o) Reconnaître le pouvoir inhérent au poste d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants dans le sport. Ceci est accompli en établissant et en suivant les procédures de

confidentialité (droit à la vie privée), la participation informée et un traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participants qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et qui sont moins capables de protéger leurs propres droits

- p) S'habiller professionnellement, proprement et non de manière inappropriée.
- q) Utiliser un langage inoffensif, en tenant compte du public visé.
- r) Adhérer à l'accord des membres de l'équipe.

### Athlètes

14. En complément à la section 11 (ci-dessus), tout athlète aura les responsabilités supplémentaires suivantes :
- a) Signaler tout problème médical en temps opportun, lorsque de tels problèmes peuvent limiter la capacité à voyager, à pratiquer ou à prendre part à une compétition.
  - b) Arriver à l'heure et prêt à participer au meilleur de ses capacités dans toutes les compétitions, les pratiques, les séances d'entraînement, les essais, les tournois et les événements.
  - c) Se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition pour laquelle il n'est pas admissible en raison de son âge, de sa classification ou de toute autre raison.
  - d) Respecter les règles et les exigences de l'ACSPC en matière de vêtements et d'équipement.
  - e) Agir de manière honorable et ne pas faire preuve de violence ou utiliser un langage ou des gestes grossiers envers d'autres athlètes, officiels, entraîneurs ou spectateurs.
  - f) S'habiller de manière à représenter le sport et soi-même de façon adéquate et avec professionnalisme.
  - g) Agir conformément aux politiques et aux procédures de l'ACSPC et, s'il y a lieu, aux règles supplémentaires énoncées par les entraîneurs ou les gérants.
  - h) Adhérer à l'entente de l'athlète de l'Organisme national du sport.

### Officiels

15. En complément à la section 11 (ci-dessus), tout officiel aura les responsabilités supplémentaires suivantes :
- a) Maintenir et mettre à jour sa connaissance des règles et des changements de règles.
  - b) Travailler dans les limites de la description de son poste tout en soutenant le travail des autres officiels
  - c) Agir à titre d'ambassadeurs de l'ACSPC en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux.
  - d) Assumer les actions et les décisions prises lors de l'arbitrage.
  - e) Respecter les droits, la dignité et la valeur de toutes les personnes.
  - f) Ne pas critiquer publiquement d'autres officiels ou tout club ou association.
  - g) Agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi.
  - h) Être juste, équitable, compréhensif, indépendant, honnête et impartial dans toutes les actions avec les autres.
  - i) Respecter la confidentialité requise par les questions de nature délicate, qui peuvent inclure les expulsions, les manquements, les forfaits, les processus disciplinaires, les appels et des informations ou données spécifiques sur les personnes.
  - j) Honorer toutes les affectations à moins d'être incapable de le faire en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle et, dans ce cas, informer l'assignateur ou l'association le plus tôt possible.
  - k) Lors de la rédaction de rapports, énoncer les faits réels.
  - l) S'habiller en tenue appropriée pour l'arbitrage.
  - m) Se conformer à la *politique de vérification* de l'ACSPC.

### Parents/Tuteurs

16. En complément à la section 11 (ci-dessus), tout parent ou tuteur lors d'événements doit :

- a) Encourager les athlètes à prendre part aux compétitions selon les règles et à résoudre les conflits sans avoir recours à l'hostilité ou à la violence.
- b) Condamner le recours à la violence sous quelque forme que ce soit.
- c) Ne jamais ridiculiser un participant pour avoir fait une erreur lors d'une performance ou d'une pratique.
- d) Faire des commentaires positifs qui motivent et encouragent les participants à poursuivre leurs efforts.
- e) Respecter les décisions et les jugements des arbitres et encourager les athlètes à faire de même.
- f) Ne jamais remettre en question le jugement ou l'honnêteté d'un arbitre ou d'un membre du personnel.
- g) Soutenir tous les efforts visant à éliminer les abus verbaux et physiques, la contrainte, l'intimidation et le sarcasme.
- h) Respecter et montrer son appréciation à tous les compétiteurs et aux entraîneurs, officiels et autres bénévoles.
- i) Ne pas harceler les compétiteurs, entraîneurs, officiels, parents/tuteurs ou autres spectateurs.