



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; 30 janvier 2023	DATE DE RÉVISION :	PAGES : 10

L'Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux (l'ACSPC) a adopté le [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#) (CCUMS) lequel est incorporé à ce code comme s'il était énoncé dans son intégralité dans le présent document. Les modifications ou amendements apportés au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (le « CRDSC ») entreront immédiatement et automatiquement en vigueur dès leur adoption par le CRDSC, sans même que l'ACSPC n'ait à entreprendre d'autres démarches.

En date du 7 février 2023 (la « date effective »), l'ACSPC est signataire du programme du Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (le « BCIS »).

L'ACSPC a désigné spécifiquement des participants organisationnels à titre de participants du CCUMS. Une liste complète des catégories désignées est disponible en écrivant au [safesport@bocciacanada.ca].

Il est important de noter que le code s'applique à tous les participants organisationnels, mais que **ce ne sont pas tous des participants en vertu du CCUMS** et soumis au processus du BCIS.

« L'usage du masculin dans ce document a pour unique but d'alléger le texte. »

A. DÉFINITIONS

1. Les termes suivants ont ces significations dans ce code :

- a) **Athlète** – Une personne qui est un athlète participant de l'ACSPC assujettie aux politiques de l'ACSPC et au présent code de conduite.
- b) **Personnel de soutien aux athlètes** – Les entraîneurs, soigneurs, gérants, agents, accompagnateurs d'équipe, officiels, partenaires de performance/assistants sportifs, médecins, personnel paramédical, parents ou toutes autres personnes travaillant avec, traitant ou assistant les athlètes participant ou se préparant à une compétition.
- c) **Intimidation** – Comportement offensant et/ou traitement abusif de la part d'un participant organisationnel, mais pas toujours, qui abuse de son pouvoir.
- d) **Événement** – Un événement sanctionné par l'ACSPC, incluant un événement social.
- e) **Harcèlement** – Tout commentaire ou comportement vexatoire porté à l'égard d'un participant organisationnel ou à un groupe, peu importe que le commentaire ou le comportement survienne en personnes ou via un autre médium, incluant les médias sociaux, 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, menaces ou disputes;
 - ii. Répétitions de 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 accentuent les stéréotypes ou qui dénigrent une personne ou un groupe en raison de son origine raciale ou ethnique;
 - iv. Reluquer 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, des actions 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.
- f) **BCIS** – Le [Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport](#), une division indépendante du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) qui comprend la fonction de Commissaire à l'intégrité dans le sport.
- g) **Participant organisationnel** – Fait référence à toutes les catégories de membres individuels et/ou d'adhésions définies dans les règlements administratifs de l'Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux (ACSPC) qui sont assujetties aux politiques de l'ACSPC, ainsi que toutes les personnes employées par, sous contrat ou engagées dans des activités avec l'ACSPC, incluant, mais sans s'y limiter, les employés, contractuels, athlètes, entraîneurs, instructeurs, membres de l'équipe de soutien intégré, partenaires de performance/assistants sportifs, officiels (arbitres, classificateurs, délégués techniques), bénévoles, gérants, administrateurs, parents ou tuteurs, spectateurs, membres des comités, ainsi que les dirigeants et membres du conseil d'administration.
- h) **Personnes en position d'autorité** – Tout participant organisationnel 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, ainsi que les dirigeants et membres du conseil d'administration.
- i) **Déséquilibre de pouvoir** – Tel que défini dans le CCUMS.
- j) **Signalement** – Tel que défini dans le CCUMS.
- k) **CCUMS** – [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#), tel qu'amendé régulièrement par le CRDSC.
- l) **Participant CCUMS** – Un participant organisationnel affilié à l'ACSPC qui a) a été désigné par l'ACSPC et b) qui a signé le formulaire de consentement. Les participants du CCUMS peuvent être des athlètes, entraîneurs, officiels (arbitres, classificateurs, délégués techniques), personnel de soutien aux athlètes, employés, contractuels, administrateurs ou bénévoles travaillant pour ou représentant l'ACSPC peu importe à quel titre.

- m) **Travailleurs** – Toute personne qui travaille pour l'ACSPC incluant les employés, gérants, superviseurs, travailleurs temporaires, bénévoles, bénévoles-étudiants, employés à temps partiel et contractuels indépendants.
- n) **Milieu de travail** – Tout endroit où se déroulent des activités liées au travail. Les milieux de travail incluent, mais ne se limitent pas aux bureaux permanents 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 liées au travail
- o) **Harcèlement en milieu de travail** – Commentaire ou conduite vexatoire porté à l'égard d'un participant organisationnel dans un milieu de travail considéré – 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.
- p) **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.

B. 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 participants organisationnels au fait qu'un comportement approprié conforme aux valeurs, à la mission et aux politiques de l'ACSPC est attendu d'eux en tout temps.
- 3. L'ACSPC soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à offrir un environnement dans lequel tous les individus peuvent participer de façon sécuritaire et être traités avec respect et équité.

C. Application générale

- 4. Ce code s'applique au comportement de tous les participants organisationnels en tout temps durant les affaires, les activités et les événements de l'ACSPC, incluant, mais sans s'y limiter, les compétitions, les entraînements, les évaluations, les traitements ou consultations (ex. : massothérapie), les camps d'entraînement, les déplacements liés aux activités de l'ACSPC, l'environnement au bureau de l'ACSPC et toutes les réunions.
- 5. Ce code s'applique également au comportement de tous les participants organisationnels à l'extérieur des heures d'affaires, d'activités et d'événements de l'ACSPC si le comportement affecte négativement les relations de l'ACSPC (ainsi que son travail et son environnement sportif) ou s'il nuit à l'image ou à la réputation de l'ACSPC. Une telle application du code sera déterminée par l'ACSPC à sa seule discrétion.
- 6. Ce code s'applique aux participants organisationnels actifs dans le sport 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.

7. Cependant, nonobstant toute disposition contraire au contenu du présent document ou des politiques et procédures du BCIS, tout incident de maltraitance impliquant des travailleurs peut également être traité conformément aux processus définis dans toute politique applicable en milieu de travail. Pour plus de certitude, lorsqu'une allégation d'inconduite est présumée être une violation d'une politique en milieu de travail et du CCUMS, l'affaire peut être renvoyée pour traitement en vertu des politiques et procédures du BCIS en plus de toute autre politique applicable en milieu de travail.

D. Comportements interdits

8. Tous les participants organisationnels doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement interdit tel que défini par le CCUMS et par le présent code.

9. Les participants organisationnels sont responsables de savoir quels actions ou comportements représentent des comportements interdits ou de la maltraitance.

10. Les comportements interdits du CCUMS incluent, mais ne sont pas limités à :

- | | |
|----------------------------------|---|
| a) La maltraitance physique | g) La discrimination |
| b) La maltraitance psychologique | h) Le non-signalement |
| c) La négligence | i) L'aide et la complicité |
| d) La maltraitance sexuelle | j) Les représailles |
| e) Le conditionnement | k) L'interférence ou la manipulation d'un processus |
| f) La transgression des limites | l) Les fausses déclarations |

11. En plus des comportements interdits tels que définis par le CCUMS, ce code énonce d'autres comportements et conduites attendus de la part de tous les participants organisationnels et tout manquement à ces normes de comportement peut constituer une violation du code. De plus, les comportements suivants constituent également des violations du code.

- | | |
|-------------------|--|
| a) L'intimidation | c) Le harcèlement en milieu de travail |
| b) Le harcèlement | d) La violence en milieu de travail |

E. Responsabilités des participants organisationnels

12. Tous les participants organisationnels sont responsables de :

- a) S'abstenir de tout comportement qui constitue de la maltraitance ou un comportement interdit en vertu du présent code ou du CCUMS.
- b) Maintenir et améliorer l'estime de soi des autres participants organisationnels en :
- i. Traitant les autres avec équité, honnêteté, respect et intégrité
 - ii. Concentrant ses commentaires ou ses critiques de manière appropriée et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, entraîneurs, officiels, organisateurs, bénévoles, employés ou autres participants organisationnels;
 - iii. Démontrant toujours un esprit sportif, du leadership sportif et une conduite éthique; et
 - iv. Veillant au respect des règles du sport et à l'esprit de ces règles.
- c) S'abstenir d'utiliser le pouvoir ou l'autorité pour contraindre une autre personne à se livrer à des activités inappropriées.
- d) S'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues récréatives pendant une participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de l'ACSPC.

- e) Dans le cas de personnes mineures, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis lors d'une compétition ou d'un événement de l'ACSPC.
- f) Dans le cas d'adultes, ne pas consommer de cannabis dans un milieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de l'ACSPC (sous réserve des règles applicables en matière de droits de la personne), ne pas consommer d'alcool pendant les entraînements, les compétitions ou dans des situations où des mineurs sont présents, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales axées sur les adultes.
- g) Lors de la conduite d'un véhicule :
 - i. Posséder un permis de conduire valide;
 - ii. Respecter le code de la route;
 - iii. Ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues illégales;
 - iv. Avoir une assurance auto valide; et
 - v. S'abstenir de se livrer à toute activité qui constituerait une distraction au volant.
- h) Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer volontairement de dommages.
- i) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible.
- j) S'abstenir d'adopter un comportement délibéré visant à manipuler le résultat d'une paraclassification, d'une compétition et/ou d'offrir ou recevoir tout avantage destiné à manipuler le résultat d'une compétition ou d'une paraclassification. Un avantage comprend la réception directe ou indirecte d'argent ou d'autres choses de valeur, y compris, mais sans s'y limiter, des pots-de-vin, des cadeaux, un traitement préférentiel ou d'autres avantages.
- k) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales/territoriales, municipales ou du pays hôte applicables.
- l) Se conformer aux statuts, politiques, procédures, règles et règlements de l'ACSPC, tels qu'adoptés et modifiés à l'occasion.

F. Administrateurs, membres des comités et employés

13. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les administrateurs, membres de comités et employés de l'ACSPC sont responsables de :
- a) Agir principalement à titre d'administrateurs, de membres de comités, ou d'employés de l'ACSPC (selon le cas) et s'assurer de donner la priorité à son devoir de loyauté envers l'ACSPC (et non envers tout autre groupe ou organisation) quand ils agissent dans ce rôle.
 - b) Veiller à ce que les opérations financières soient menées de façon responsable et transparente dans le respect de toutes les responsabilités fiduciaires.
 - c) Se conformer à leurs obligations en vertu de la *politique de vérification*, y compris comprendre les attentes de la *politique de vérification* et coopérer pleinement au processus de vérification.
 - d) Se comporter de façon transparente, professionnelle, légale et de bonne foi.
 - e) Être indépendants et impartiaux et ne pas laisser l'intérêt personnel, la pression extérieure, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique influencer leur prise de décision au nom de l'ACSPC.
 - f) Exercer leurs fonctions avec soin, diligence et compétence conformément aux lois applicables.
 - g) Assurer la confidentialité des informations de l'organisation.
 - h) Lorsqu'ils agissent à titre d'administrateurs ou de membres d'un comité, respecter les décisions de la majorité (du conseil ou du comité) ou démissionner s'ils sont incapables de le faire.
 - i) Consacrer du temps pour assister aux réunions et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions lors de ces réunions.
 - j) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

G. Personnel de soutien aux athlètes

14. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les membres du personnel de soutien aux athlètes ont plusieurs autres responsabilités.

15. Les membres du personnel de soutien aux athlètes doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent qui existe dans leurs relations avec les athlètes et doivent faire extrêmement attention de ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment.
16. Les membres du personnel de soutien aux athlètes doivent :
- a) Éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent à la position de personnel de soutien aux athlètes.
 - b) Assurer un environnement sûr en sélectionnant des activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, à l'expérience, aux capacités et au niveau de forme physique des athlètes.
 - c) Préparer les athlètes de manière systématique et progressive, en utilisant des délais appropriés et en surveillant les ajustements physiques et psychologiques tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient nuire aux athlètes.
 - d) Éviter de compromettre la santé présente et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive (lorsqu'approprié) 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/territoriale 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 et comprendre les attentes en vertu de la présente politique et coopérer au processus de vérification.
 - 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) En aucun cas, fournir, promouvoir ou tolérer 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) Lorsqu'en position d'entraîneurs, 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) En situation de déséquilibre de pouvoir, ne pas s'engager dans une relation intime ou sexuelle avec un athlète, peu importe son âge.
 - n) Reconnaître le pouvoir inhérent au poste de personnel de soutien aux athlètes et respecter et promouvoir les droits de tous les participants organisationnels 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 membres du personnel de soutien aux athlètes ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participants organisationnels qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et qui sont moins capables de protéger leurs propres droits.
 - o) S'habiller de façon appropriée.
 - p) Utiliser un langage inoffensif, en tenant compte du public visé (âge/maturité des personnes).
 - q) Adhérer à l'accord des membres de l'équipe (si applicable).

H. Athlètes

17. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les athlètes doivent :

- a) Respecter l'accord de l'athlète (si applicable).
- b) Signaler tout problème médical en temps opportun, lorsque de tels problèmes peuvent limiter la capacité à voyager, à s'entraîner ou à prendre part à une compétition.
- c) Arriver à l'heure et prêt à participer au meilleur de leurs capacités à tous les entraînements, compétitions, camps d'entraînement et évaluations.
- d) Se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition pour laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de l'âge, de la classification ou de toute autre raison.
- e) Respecter toutes les règles et les exigences en matière de vêtements, de professionnalisme et d'équipement.
- f) Agir conformément aux politiques et aux procédures et, s'il y a lieu, aux règles supplémentaires énoncées par les membres du personnel de soutien aux athlètes.

I. Officiels

18. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les officiels doivent :

- a) Maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règles et des changements de règles.
- b) Ne pas critiquer ouvertement les autres participants organisationnels.
- c) Adhérer en tout temps aux règles de leur fédération internationale et de toute autre organisation sportive ayant une autorité pertinente et applicable.
- d) Prioriser la sécurité et le bien-être des participants ainsi que l'équité de la compétition avant tout.
- e) S'efforcer de fournir un environnement sportif équitable et, à aucun moment, s'engager dans la maltraitance de toute personne sur le terrain de jeu.
- f) Respecter les termes de toute entente conclue avec l'ACSPC.
- g) Travailler dans les limites de la description de son poste tout en soutenant le travail des autres officiels.
- h) Agir à titre d'ambassadeurs du sport en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux/territoriaux.
- i) Assumer les actions et les décisions prises lors de l'arbitrage.
- j) Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les participants organisationnels.
- k) Agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi.
- l) Être justes, équitables, compréhensifs, indépendants, honnêtes et impartiaux dans toutes les actions avec les autres.
- m) Respecter la confidentialité requise par les questions de nature délicate, qui peuvent inclure les processus disciplinaires, les appels et des informations ou données spécifiques sur les participants organisationnels.
- n) Se conformer à la *politique de vérification* de l'ACSPC et comprendre les attentes en vertu de la présente politique et coopérer au processus de vérification.
- o) Honorer toutes les affectations à moins d'être incapables de le faire en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle et, dans ce cas, informer un superviseur ou l'ACSPC le plus tôt possible.
- p) Lors de la rédaction de rapports, énoncer les faits au meilleur de ses connaissances et de ses souvenirs.
- q) S'habiller en tenue appropriée pour l'arbitrage.

J. Parents/tuteurs et spectateurs

19. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les parents/tuteurs et spectateurs aux événements doivent :

- 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 organisationnel pour avoir fait une erreur en compétition ou à l'entraînement.
- d) Respecter les décisions et les jugements des arbitres et encourager les athlètes à faire de même.
- e) Soutenir tous les efforts visant à éliminer les abus verbaux et physiques, la contrainte, l'intimidation et le sarcasme.
- f) Respecter et montrer son appréciation à tous les compétiteurs et aux entraîneurs, officiels et autres bénévoles.
- g) Ne jamais harceler les compétiteurs, le personnel de soutien aux athlètes, les officiels, les parents/tuteurs ou les autres spectateurs.
- h) Ne jamais encourager, appuyer, dissimuler ou aider un athlète à tricher par le dopage, la manipulation de la compétition ou tout autre comportement de tricherie.

K. Partenaires provinciaux

20. Les partenaires provinciaux doivent :

- a) Payer tous les droits et frais exigés dans les délais prescrits.
- b) Lorsque nécessaire, s'assurer que tous les athlètes et les membres du personnel de soutien aux athlètes participant aux compétitions et événements sanctionnés de l'ACSPC soient inscrits et en règle.
- c) Sélectionner de manière appropriée les employés potentiels pour assurer un environnement sain et sécuritaire aux athlètes.
- d) Veiller à ce que toute inconduite possible ou réelle fasse l'objet d'une enquête rapide et rigoureuse.
- e) Imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une inconduite a été prouvée.
- f) Informer immédiatement l'ACSPC de toute situation où un plaignant a rendu publique une plainte dans les médias (incluant les médias sociaux).
- g) Fournir à l'ACSPC une copie de toutes les décisions rendues conformément aux politiques de l'organisation en matière de plaintes et d'appels.
- h) Appliquer toutes les décisions et sanctions disciplinaires imposées en vertu du processus disciplinaire de l'organisation ou de tout autre partenaire provincial, si applicable.

L. Antidopage

21. L'ACSPC adhère et se conforme au Programme canadien antidopage. L'ACSPC respectera toute sanction imposée à un participant organisationnel à la suite d'une infraction au [Programme canadien antidopage](#) ou à toute règle antidopage applicable.

22. Tous les participants organisationnels devraient :

- a) S'abstenir d'utiliser, à des fins non médicales, des médicaments ou des drogues, ou d'utiliser des substances ou des méthodes interdites, tels qu'énumérés dans la version de la liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur.
- b) S'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'accompagnement, d'entraînement, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision, qui a été reconnue coupable d'une violation des règles antidopage et qui purge une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable.
- c) Coopérer avec les agents antidopage de l'ACSPC qui enquêtent sur toute violation des règles antidopage.
- d) S'abstenir de toute conduite offensante envers un officiel du contrôle du dopage ou toute autre personne impliquée dans le contrôle du dopage, sachant qu'une telle conduite constitue une offense telle que définie dans le Programme canadien antidopage.

23. Tout membre du personnel de soutien aux athlètes ou toute autre personne qui utilise une substance ou une méthode interdite sans justification valable et acceptable doit s'abstenir de fournir un soutien aux athlètes qui relèvent de la compétence de l'ACSPC.

M. Représailles et menaces

24. Tout acte de représailles, de menace ou d'intimidation de la part d'un participant organisationnel envers une personne qui a l'intention, de bonne foi, de déposer un rapport conformément à toute politique de l'ACSPC constitue une violation au présent *code de conduite et d'éthique* de l'ACSPC. Déposer un rapport en représailles ou pour menacer ou intimider un individu se veut également une violation du présent *code de conduite et d'éthique*. Toute personne reconnue coupable d'avoir enfreint le présent article sera redevable des frais liés au processus disciplinaire requis pour avoir provoqué un tel manquement.

N. Confidentialité

25. La collecte, l'utilisation et la divulgation de toute information personnelle en vertu de la présente politique sont soumises à la *politique de confidentialité*.

Annexe A

[Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport \(« CCUMS »\)](#)

<https://commissaireintegritesport.ca/ccums>

L'Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux (l'ACSPC) a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) qui doit être intégré au présent code pour référence comme s'il y figurait en entier.