CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Objectif

1. L'objectif du présent code consiste à assurer un environnement sécuritaire et positif au sein du CCMS en indiquant aux représentants et aux clients qu'ils doivent faire preuve, en tout temps, de comportements conformes aux valeurs fondamentales du CCMS et du présent code. Le CCMS soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel toutes les personnes sont en sécurité et traitées avec respect et équité.

Application du code

2. Tout représentant ou client découvert en infraction du présent code fera l'objet de procédures disciplinaires et pourra faire l'objet de sanctions, en vertu de la *politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes* ou des politiques du CCMS concernant les ressources humaines (le cas échéant).

3. Le présent code s'applique aux représentants et aux clients qui participent activement aux services du CCMS, aux affaires, aux activités, à la programmation et aux événements, ainsi qu'aux représentants et clients qui ne sont plus impliqués activement dans les services du CCMS, les affaires, les activités, la programmation et les événements, mais qui l'étaient lorsqu'une plainte concernant un manquement potentiel au présent code s'est produite.

Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport

4. Le CCUMS sera intégré au présent Code par renvoi, comme s'il y était énoncé en totalité. Toute modification ou tout amendement apportés au CCUMS par le CRDSC entre en vigueur immédiatement après son adoption sans que le CCMS n'ait à prendre d'autres mesures.

Maltraitance et comportement interdit

5. Les représentants et les clients sont responsables de savoir ce qui constitue de la maltraitance et un comportement interdit, comme ces termes sont définis dans le CCUMS, et qui sont modifiés de temps à autre par le CRDSC. Sous réserve des exigences pour déposer une plainte contre un participant du CCUMS à Sport sans abus pour une violation présumée du CCUMS, tout acte qui constitue de la maltraitance ou un comportement interdit sera considéré comme une violation du présent Code et fera l'objet de procédures disciplinaires conformément à la *Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes*, sauf si l'affaire a déjà été entendue ou est en voie de se faire entendre par Sport sans abus.

Responsabilités

6. Les athlètes et les clients ont les responsabilités suivantes :

Dignité et estime de soi

a) Préserver et améliorer la dignité et l'estime de soi des autres en :

   i. Faisant preuve de respect envers tous peu importe leurs caractéristiques physiques, gabarit, aptitudes athlétiques, genre, identité sexuelle, expression de genre, origines, couleur, origine ethnique ou raciale, nationalité, origine nationale, orientation sexuelle, âge, état matrimonial, religion, croyances religieuses, croyances politiques, handicap ou statut économique.

   ii. Agissant, au moment opportun, afin de corriger ou de prévenir des pratiques discriminatoires.

   iii. Traitant toujours les autres de façon équitable et raisonnable.

Harcèlement

b) S'abstenir de tout comportement constituant du **harcèlement**, où le harcèlement est défini comme tout commentaire ou conduite offensant, insultant, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant à l'égard d'une personne ou d'un groupe. Les types de comportements qui constituent du harcèlement peuvent inclure :

   i. Injures écrites ou verbales, menaces ou éclats de colère.

   ii. Affichage de matériel visuel offensant ou qui pourrait être perçu comme tel.

   iii. Remarques, blagues, sous-entendus, provocations ou commentaires répétés importuns.

   iv. Harcèlement racial, c'est-à-dire les insultes, les blagues et les injures ou les comportements ou la terminologie insultants qui renforcent les stéréotypes ou rabaissent une personne en raison d'une origine raciale ou ethnique.

   v. Regard ou autre geste suggestif ou obscène.

   vi. Tout comportement condescendant ayant pour but de miner l'estime de soi, réduire la performance ou affecter négativement les conditions de travail.

   vii. Blagues qui causent un malaise ou de l'embarras, qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui affectent négativement la performance.

   viii. *Bizutage* : toute forme de conduite qui invite à toute activité potentiellement humiliante, dégradante, offensante ou dangereuse de la part d'une personne débutante sous l'égide d'une personne de niveau supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de l'une ou l'autre des personnes, mais qui est exigé pour pouvoir être accepté au sein d'une équipe ou d'un groupe, peu importe la volonté de l'individu débutant de participer. Cela comprend, notamment, toute activité, qu'elle soit traditionnelle ou apparemment bénigne, qui isole ou aliène tout membre de l'équipe ou du groupe en fonction de sa classe, du nombre d'années au sein de l'équipe ou du groupe, ou de ses capacités.

   ix. Contact physique non désiré y compris, sans s'y limiter, toucher, flatter, pincer ou embrasser.

   x. Exclusion délibérée ou isolement social d'une personne d'un groupe ou d'une équipe.

   xi. Avances sexuelles, tentatives de flirt, invitations ou demandes répétées.

xii. Agression physique ou sexuelle.

xiii. Contribution à l'instauration d'*un environnement sportif malsain*, qui peut comprendre :

a. Emplacements où du matériel discriminatoire est affiché (p. ex., affiches sexuellement explicites et dessins raciaux ou racistes).

b. Groupes où le harcèlement fait partie du cours normal des activités.

c. Comportement qui cause un malaise ou de l'embarras, qui met en danger la sécurité d'une personne ou qui affecte négativement la performance.

xiv. Comportements comme ceux décrits ci-dessus qui ne visent pas une personne ou un groupe, mais qui contribuent aussi à la création d'un environnement hostile ou négatif.

xv. Représailles ou menaces de représailles contre une personne qui dénonce du harcèlement au CCMS.

c) Le harcèlement ***ne*** comprend pas :

i. Affectation des ressources : Pour que le travail soit fait, il se peut que les superviseurs aient à prendre des décisions impopulaires, comme changer l'attribution de tâches ou les rapports hiérarchiques. De telles décisions peuvent plaire ou ne pas plaire aux individus, mais elles ne constituent pas du harcèlement.

ii. Rétroaction sur le rendement : La rétroaction concernant un comportement insatisfaisant au travail ou une évaluation négative du rendement n'est pas du harcèlement. Les personnes dépositaires de l'autorité sont chargées d'émettre des critiques appropriées et de prendre les mesures correctives appropriées lorsque le travail d'une personne n'est pas satisfaisant. Une telle critique devrait toutefois être faite de manière raisonnable et être constructive.

d) Le CCMS peut nommer un responsable de la résolution des différends qui connaît bien les problèmes de harcèlement et qui doit agir de manière neutre et impartiale pour fournir de l'information sur les ressources et le soutien disponibles.

Maltraitance et comportement interdit

e) S'abstenir de tout comportement qui constitue de la maltraitance et un comportement interdit.

Antidopage

f) S'abstenir d'utiliser des médicaments ou des drogues à des fins non médicales ou d'utiliser des substances interdites ou des méthodes interdites, comme indiqué dans la version de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur. Le CCMS respectera toute sanction imposée à un représentant ou à un client en raison d'une violation du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable.

g) Éviter de s'associer à quiconque, aux fins de l'encadrement, l'entraînement, la compétition, l'apprentissage, l'administration, la gestion, le perfectionnement athlétique ou la supervision, qui s'est avéré avoir violé le programme antidopage et se trouvant sous le coup d'une sanction comprenant une période d'inadmissibilité en

vertu du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable.

h) Coopérer avec toute organisation antidopage qui mène une enquête sur toute violation des règles antidopage.

i) S'abstenir de toute conduite offensante envers un responsable du contrôle antidopage ou toute autre personne impliquée dans le contrôle antidopage, que cette conduite constitue ou non une altération telle que définie dans le Programme antidopage canadien.

j) Tout le personnel de soutien aux athlètes ou toute autre personne qui utilise une substance interdite ou une méthode interdite sans justification valide et acceptable doit s'abstenir de fournir du soutien aux athlètes qui relèvent de la compétence du CCMS.

Ripostes, vengeances ou représailles

7. Toute personne qui menace ou cherche à intimider une autre personne dans le but de décourager cette personne de déposer, de bonne foi, une plainte ou de signaler un incident conformément à une politique du CCMS constitue une violation du présent Code. Toute personne qui signale une plainte ou un incident aux fins de ripostes, de vengeances ou de représailles à l'encontre d'une autre personne constitue également une violation du présent Code. Toute personne jugée en violation du présent article sera responsable des coûts liés au processus disciplinaire requis pour établir une telle violation.

Confidentialité

8. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de la présente politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité* du CCMS.