



Titre de la politique :	Code de conduite		
Adoption :	Le 7 septembre 2017		
Version approuvée par le Conseil d'administration :	Le 23 mai 2018	Pages : 18	

Nota : Le présent Code s'applique conjointement aux politiques en matière de résolution de plaintes et d'appels.

Table des matières

I. DÉFINITIONS.....	3
II. APPLICATION.....	4
III. ÉNONCÉ DE CODE.....	4
IV. ENGAGEMENT DE SC EN MATIÈRE DE REPRÉSAILLES.....	5
V. ATTENTES ET NORMES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT.....	6
A. ANTIDOPAGE.....	6
B. CONFIDENTIALITÉ.....	6
C. CONFLIT D'INTÉRÊTS.....	7
1. <i>Gestion des conflits d'intérêts.....</i>	<i>7</i>
2. <i>Avantages, divertissements et cadeaux.....</i>	<i>9</i>
3. <i>Activités d'affaires extérieures.....</i>	<i>9</i>
4. <i>Officiels.....</i>	<i>10</i>
5. <i>Administrateurs et membres des comités.....</i>	<i>10</i>
6. <i>Traitement de faveur.....</i>	<i>10</i>
7. <i>Manquement à la présente politique.....</i>	<i>10</i>
D. ÉQUITÉ ET INCLUSION.....	11
E. DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE.....	11
1. <i>Discrimination.....</i>	<i>11</i>
2. <i>Harcèlement.....</i>	<i>12</i>
3. <i>Violence.....</i>	<i>13</i>
F. DROGUES, ALCOOL ET TABAC.....	13
G. RELATIONS INTIMES OU SEXUELLES.....	14
VI. ATTENTES ET NORMES PARTICULIÈRES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT.....	14
A. ATHLÈTES.....	14
B. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET D'UN COMITÉ.....	15

C. ENTRAÎNEURS	15
D. OFFICIELS	16
E. PARENTS ET SPECTATEURS.....	16
F. PERSONNES DANS UN RÔLE DE LEADERSHIP	17
G. SECTIONS PROVINCIALES ET TERRITORIALES	17

I. Définitions

En vertu du présent Code, les termes suivants se définissent comme suit :

- a. « *ACNSA* » signifie Association canadienne de nage synchronisée amateur aussi connue sous le nom de Synchro Canada ou SC;
- b. « *CDD* » signifie chef de direction de SC;
- c. « *entraîneur* » signifie toute personne qui dirige des entraînements liés aux figures obligatoires ou aux programmes;
- d. « *renseignements personnels* » signifie les renseignements connus par le participant de SC en raison de son lien avec SC qui sont considérés comme confidentiels ou non;
- e. « *proche* » inclut un époux ou une épouse, une conjointe ou un conjoint de fait, un parent biologique ou adoptif, un grand-parent, un enfant biologique ou du conjoint, un frère ou une sœur, une tante, un oncle, un neveu ou une nièce, les parents ou les proches de l'époux, de l'épouse, du conjoint de fait ou de la conjointe de fait, ou toute personne entretenant une relation intime avec la personne visée par le présent Code que ou qui habite de manière permanente sous le même toit que celle-ci, ou qui dépend de celle-ci ou vice versa;
- f. « *y compris* » signifie y compris sans exclure d'autres motifs;
- g « *participant intéressé de SC* » signifie tout participant de SC ayant un conflit d'intérêts;
- h. « *membre* » signifie toute section provinciale ou territoriale enregistrée auprès de l'ACNSA;
- i. « *parent* » signifie tout parent ou tuteur;
- j. « *personne dans un rôle de leadership* » signifie le CDD, le chef du sport ou tout membre du Conseil d'administration de SC;
- k. « *président* » signifie le président de SC;
- l. « *section provinciale ou territoriale* » signifie une organisation provinciale ou territoriale qui est responsable de la gestion de la nage synchronisée à l'intérieur de ses frontières provinciales ou territoriales;
- m. « *déclarant* » signifie tout club ou toute personne qui satisfait aux exigences d'inscription de l'ACNSA et qui a payé tout droit d'inscription dû. La liste complète des catégories de déclarants est présentée dans les Statuts de l'ACNSA ainsi que dans la Politique d'inscription de SC;
- n. « *partie liée* » signifie un proche, un entraîneur ou un gérant d'équipe, ou une société privée contrôlée par l'une ou plusieurs de ces personnes;
- o. « *activité de SC* » signifie les affaires et les activités qui relèvent de l'autorité de SC;

- p. « *participant de SC* » signifie toute personne rétribuée ou bénévole qui est engagée dans une activité de SC ou qui est soumise à l'autorité de SC;
- q. « *gérant d'équipe* » signifie la personne responsable des affaires et des activités d'une équipe ou d'un club, et notamment de la gestion du budget, de l'organisation des événements promotionnels, de l'embauche du personnel entraîneur et de la négociation de contrats, ainsi que de toute personne ayant un intérêt financier direct ou indirect à l'égard de l'équipe ou du club.

II. Application

Le présent Code s'applique à tous les participants de SC, y compris aux personnes qui sont engagées par SC en échange d'une rétribution ou qui agissent comme bénévole pour SC, ou qui autrement relèvent de SC. Les participants de SC comprennent :

- a. tous les membres et les déclarants;
- b. les directeurs*, les administrateurs*, les membres de comité et les bénévoles de SC;
- c. le personnel de SC et les personnes qui ont passé un contrat avec SC;
- d. l'ensemble des athlètes qui sont admissibles à la sélection ou qui font partie de toute équipe participant à des compétitions ou événement qui relèvent de l'autorité de SC;
- e. toute personne qui travaille avec ces équipes ou athlètes, y compris les entraîneurs, le personnel médical et paramédical ainsi que toute autre personne qui offre un soutien.

Le présent Code est en vigueur en tout temps, peu importe où ont lieu les événements de SC, y compris dans les bureaux de SC, ailleurs au Canada et à l'étranger, et englobe toutes les activités sur lesquelles SC exerce son autorité. Les activités de SC incluent celles qui suivent :

- a. les réunions du conseil d'administration, de l'ensemble des comités de SC, du Conseil des athlètes et des entraîneurs;
- b. les assemblées annuelles de SC, les séances extraordinaires ou les conférences ou cliniques qui sont organisées par SC;
- c. la participation à des compétitions nationales ou internationales, y compris les séances de formation s'y rattachant et les déplacements en groupe organisé;
- d. toutes les compétitions organisées par SC;
- e. tous les processus de sélection et d'évaluation organisés par SC ainsi que les séances d'entraînement ou de pratique régulières, que ce soit au Canada ou à l'étranger.

III. Énoncé de Code

Dans toute situation qui touche SC ou qui a des conséquences sur SC dans le cadre desquelles des participants (selon la définition donnée à la section I) sont susceptibles de représenter SC, ces derniers sont tenus de se comporter avec intégrité, conformément aux valeurs de SC et en

adoptant un comportement attendu et impeccable qui forge l'image et la réputation de l'organisation. En ce sens, les participants de SC devront :

- a. connaître la mission, la vision, les valeurs et les politiques de SC et adopter le comportement qui convient;
- b. refuser de participer à des activités malhonnêtes, frauduleuses, trompeuses, fausses ou illégales, et ne pas tolérer ou s'engager dans de telles activités;
- c. respecter les lois fédérales, provinciales et municipales, ainsi que les lois en vigueur dans les pays hôtes;
- d. agir, le cas échéant, pour corriger des pratiques qui sont injustes, discriminatoires ou qui autrement contreviennent au présent Code, et éviter d'adopter de telles pratiques;
- e. collaborer aux enquêtes internes ou externes sur une inconduite soupçonnée en vertu du présent Code en fournissant des renseignements qui sont vrais, précis, complets et opportuns;
- f. agir de manière responsable dans la façon de traiter les médias, de gérer le contenu de sites Web personnels et de diffuser l'information dans les médias sociaux, y compris Facebook, Twitter, Instagram et YouTube;
- g. fournir aux athlètes et aux participants de SC eux-mêmes un environnement sûr;
- h. fournir une vérification de casier judiciaire et une vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables;
- i. réussir le programme *Respect et sport* tel que l'exige SC;
- j. se conformer aux politiques et aux règles de SC.

Le présent Code vise à favoriser un environnement sportif et professionnel qui est positif, sûr et respectueux où :

- a. les participants de SC respectent les valeurs de SC et adoptent le comportement attendu, comprennent ces valeurs et ce comportement, et sont informés à leur sujet;
- b. les lois en vigueur, peu importe où se déroule l'activité de SC (selon la définition donnée à la section I) sont respectées;
- c. les participants de SC adoptent une conduite qui est basée sur l'éthique et la transparence et qui suscite la confiance en l'intégrité de SC.

Le présent Code vise aussi :

- a. à définir certains comportements qui sont réprouvés afin que les participants de SC en soient informés et évitent de les adopter;
- b. à ce que les décisions prises par les participants de SC et les gestes de ces derniers concordent avec la vision et les valeurs de SC.

IV. Engagement de SC en matière de représailles

Il est attendu que les participants de SC signaleront tout comportement inapproprié ou inconduite et collaboreront afin de créer un environnement sportif et professionnel qui est positif, sûr et respectueux. Aucune représailles ne seront engagées contre quiconque s'exprimera et

rapportera avec véracité une inconduite réelle ou possible, participera à une enquête ou fera respecter ses droits sur le plan juridique.

Un participant de SC qui a connaissance d'une inconduite et qui n'agit pas pour intervenir au nom de l'athlète, du membre du personnel, du bénévole ou d'un autre participant touché de SC contrevient au présent Code de conduite. L'omission de rapporter une inconduite est susceptible de mesures disciplinaires.

V. Attentes et normes en matière de comportement

A. Antidopage

SC a adopté le *Programme canadien antidopage*. SC interdit strictement l'utilisation de drogues à usage restreint ou de drogues visant à améliorer la performance. SC s'oppose aussi à la consommation de suppléments nutritifs et décourage les athlètes à en utiliser. Tous les participants de SC sont tenus de :

- a. se soumettre à toutes sanctions applicables à la suite d'une violation du *Programme canadien antidopage* imposées par SC ou toute autre organisation sportive;
- b. refuser de s'associer, pour les fins de l'entraînement, de la compétition, de l'instruction, de l'administration, de la gestion, du développement athlétique ou de la supervision du sport, à toute personne qui a été reconnue coupable d'une infraction aux règles antidopage et qui doit subir une sanction entraînant une période de non-admissibilité conformément aux dispositions du *Programme canadien antidopage* ou du *Code mondial antidopage*, et qui est reconnu par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport.

B. Confidentialité

Dans le cadre de leur travail pour SC ou leur bénévolat auprès de SC, les personnes auront accès à des renseignements confidentiels (selon la définition donnée à la section I), y compris :

- a. les renseignements personnels sur les participants de SC tels qu'ils sont définis dans la *Politique de confidentialité* de SC;
- b. les renseignements qui ne sont pas connus du participant de SC ou qui ne lui ont pas été fournis de manière non confidentielle avant d'être divulgués au participant de SC, y compris des renseignements financiers, des plans stratégiques, de la propriété intellectuelle ainsi que de l'information sur les programmes, les activités ou les affaires de SC ou sur tout participant de SC;
- c. les renseignements qui ne sont pas connus ou fournis au grand public autre que ceux divulgués par le participant de SC.

Chaque participant de SC est tenu de prendre les mesures raisonnables nécessaires pour protéger les renseignements confidentiels et de ne pas les divulguer, même quand il ne travaille plus pour SC, ne lui fournit plus de services ou n'agit plus comme bénévole pour lui. Un participant

de SC ne doit pas se servir d'information qu'il a reçue en raison de sa relation avec SC pour en tirer profit personnellement ou pour servir tout intérêt personnel, privé ou public.

Toute divulgation intentionnelle ou due à une négligence de renseignements confidentiels à des personnes connues des participants SC – ou que ceux-ci auraient dû connaître – qui n'auraient pas dû recevoir cette information ou ont utilisé ces renseignements à mauvais escient peut conduire à des sanctions en vertu du présent Code.

C. Conflit d'intérêts

Les participants de SC doivent toujours agir dans l'intérêt de SC et éviter les conflits d'intérêts. Notamment, ils doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou ceux de parties liées (selon la définition donnée à la section I) risqueraient d'interférer ou d'entrer en conflit, directement ou indirectement, avec leurs obligations à l'égard de SC.

Même si un participant de SC n'a pas de conflit d'intérêts avéré avec SC, mais que des tiers estiment qu'il en existe un, ils pourraient penser que le participant n'est pas en mesure d'avoir une conduite juste. Pour cette raison, il convient d'éviter toute apparence de conflit aussi bien que les conflits avérés. L'apparence ou l'existence avérée d'un conflit d'intérêts peut nuire à la réputation du participant de SC aussi bien qu'à celle de SC.

Un conflit d'intérêts peut survenir dans les situations qui touchent :

- a. un intérêt, réel ou perçu, qui favorise le participant de SC ou une partie liée, et pouvant donner lieu :
 - à un intérêt pécuniaire,
 - à un traitement de faveur,
 - à une ingérence dans le processus décisionnel,
 - à un avantage personnel de quelque nature que ce soit;
- b. les organisations externes au sein desquelles le participant de SC assume des responsabilités officielles en matière de gouvernance, ou qui emploient le participant de SC ou une partie liée;
- c. un participant de SC ayant un intérêt financier dans une organisation externe;
- d. un risque réel ou perçu de compromettre l'intérêt de SC.

1. Gestion des conflits d'intérêts

La présente politique n'a pas pour objet de dresser une liste des conflits d'intérêts existants ni de les empêcher. Elle propose un cadre pour gérer les conflits d'intérêts avérés, qui sont assez courants et ne peuvent pas toujours être évités.

Si un participant de SC se trouve en situation de conflit d'intérêts, ou dans une situation qui pourrait donner à penser qu'il en est ainsi, il doit le déclarer sans délai pour qu'une mesure

de correction soit prise. C'est le meilleur moyen de protéger ses intérêts et sa réputation d'intégrité, d'équité et d'objectivité.

a. Déclaration d'un conflit d'intérêts

Un participant se trouvant en conflit d'intérêts peut divulguer sa situation par l'un ou l'autre des moyens suivants :

- en parler en personne au CDD, au président, aux administrateurs ou à des membres d'un comité dans le cadre d'une réunion du Conseil d'administration ou d'un comité;
- signaler la situation de conflit d'intérêts par écrit dans une lettre adressée au CDD ou au président;
- dans le cas d'un officiel, dévoiler la situation de conflit d'intérêts par écrit dans une lettre adressée au président du Comité national des officiels.

b. Gestion des conflits d'intérêts touchant un processus décisionnel

Si une décision ou une opération est susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts avéré ou perçu et que le participant de SC touché a divulgué la situation, le processus pourra suivre son cours pourvu que :

- la nature et l'ampleur du conflit d'intérêts ont été pleinement divulguées à l'instance chargée de délibérer ou de prendre une décision, et la divulgation et la manière dont elle a été traitée sont consignées dans un procès-verbal;
- le participant de SC touché n'est pas compté dans le calcul du quorum requis pour les fins de la décision ou de l'opération en cause;
- le participant de SC touché s'abstient de voter sur la décision ou l'opération en cause.

Les conflits d'intérêts mineurs peuvent être traités simplement par voie d'une divulgation. Si le CDD ou le président estime que le conflit est mineur, ou si les administrateurs ou les membres d'un comité s'entendent à l'unanimité à ce sujet dans le cadre d'une réunion du Conseil d'administration ou d'un comité, le participant de SC touché peut participer au processus décisionnel.

Dans le cas d'un conflit d'intérêts important, le participant de SC touché doit se retirer d'une réunion et se récuser de toute discussion officielle portant sur le sujet à l'origine du conflit. Le cas échéant, le participant touché ne doit pas tenter de s'informer ou de fournir de l'information à l'égard de la décision ou de l'opération créant le conflit d'intérêts, ni d'influer de quelque façon sur les délibérations ou une décision à l'égard de celle-ci, que ce soit de manière officielle dans le cadre d'une réunion du Conseil d'administration ou de comité, ou officieuse par la voie de contacts, de communications ou de discussions privées, sauf si les conditions suivantes sont remplies :

- sur demande unanime de l'instance qui doit délibérer et prendre une décision sur une opération, ou arrêter une décision quelconque, le participant de SC est invité à présenter de l'information ou à répondre à des questions à ce sujet.

Pour éviter toute apparence d'avantage consenti par SC à un participant touché, l'instance qui doit délibérer ou arrêter une décision doit :

- veiller à obtenir plusieurs soumissions et estimations;
- recueillir un vote majoritaire établissant que l'opération est équitable, raisonnable et dans l'intérêt de SC.

S'il appert que le participant de SC touché se trouve dans l'incapacité d'accomplir d'une manière objective et compétente ses attributions et responsabilités à l'égard de SC en raison de l'existence d'un conflit d'intérêts, il devrait démissionner de son poste.

c. Déceler les situations mettant d'autres personnes en conflit d'intérêts

Si un participant de SC estime qu'un autre participant se trouve dans une situation de conflit d'intérêts avéré ou apparent qui n'a pas été déclarée, il lui incombe d'en informer le CDD ou le président ou, encore, les administrateurs ou les membres d'un comité lors d'une réunion du Conseil d'administration ou du comité, selon ce qui convient le mieux.

2. Avantages, divertissements et cadeaux

Un participant de SC ne doit pas demander ou accepter des avantages, des divertissements ou des cadeaux (appelés collectivement des « cadeaux ») en contrepartie de l'exercice de ses attributions, comme une condition à l'exercice de celles-ci, ou comme mesure d'incitation à poser un geste associé à ses attributions et responsabilités à l'égard de SC. De même, il ne doit pas donner de cadeau au nom de SC en contrepartie d'un avantage pour SC ou lui-même, ou comme condition pour en bénéficier.

Le participant de SC doit déterminer si un cadeau reçu ou donné est convenable. En cas de doute, le participant de SC devrait consulter son supérieur immédiat ou la personne dans un rôle de leadership (selon la définition donnée à la section I).

3. Activités d'affaires extérieures

Tout employé de SC ou toute personne ayant conclu un contrat avec SC peut être partie prenante d'une activité d'affaires extérieure s'il n'y a pas de conflit d'intérêts et si son rendement n'en souffre d'aucune façon. Parmi ces activités peuvent se trouver une entreprise, des attributions d'administrateur ou un emploi extérieurs. Les règles complémentaires suivantes s'appliquent aux employés de SC ou aux personnes sous contrat avec SC :

- Ils ne doivent sous aucun prétexte s'engager dans des activités susceptibles d'entacher la réputation de SC.
- Ils ne doivent sous aucun prétexte s'engager dans des affaires extérieures à SC pendant leur temps de travail pour SC, ni utiliser de l'information, du matériel ou des installations de SC pour une entreprise extérieure. Cette interdiction s'applique également à la sollicitation d'autres participants de SC pour qu'ils prennent part à une activité d'affaires extérieure.

- Avant de reprendre à son compte ou de lancer une entreprise extérieure ou d'accepter un poste à l'extérieur de SC, le participant doit en discuter avec le président afin de déterminer si ces activités créeront un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit.

4. Officiels

Les officiels qui sont en conflit d'intérêts ne seront pas retenus pour un événement ou une compétition. Un officiel peut avoir un conflit d'intérêts avec les catégories suivantes de personnes :

- un proche d'un athlète en compétition (selon la définition donnée à la section I);
- un entraîneur en fonction d'un athlète en compétition (selon la définition donnée à la section I) ou un proche d'un entraîneur d'un athlète en compétition;
- un gérant de l'équipe d'un athlète en compétition (selon la définition donnée à la section I) ou un proche de ce gérant;
- un administrateur d'un club compétitif auquel appartient un athlète en compétition, ou un proche d'un administrateur d'un club compétitif d'un athlète en compétition.

5. Administrateurs et membres des comités

En sus de la section (C) ci-dessus, les membres du Conseil d'administration et les membres des comités ne doivent pas laisser leurs liens avec un autre organisme ou leur engagement dans celui-ci compromettre leur loyauté envers SC.

Les administrateurs et les membres des comités de SC sont également visés par les interdictions suivantes du Règlement :

- Les employés de SC et les personnes sous contrat avec SC ne peuvent pas être élus administrateurs.
- Les employés et les personnes sous contrat des sections provinciales et territoriales ne peuvent pas être élus administrateurs.

Les administrateurs et les membres des comités de SC doivent connaître son Règlement et signer toute déclaration corollaire. Par ailleurs, il leur est interdit de toucher une rétribution pour leurs services ou de contracter un prêt auprès de SC.

6. Traitement de faveur

Les participants de SC ne doivent pas tirer profit de leurs attributions officielles au sein de SC pour aider une organisation ou une personne qui traite avec SC si une telle intervention aboutit à un traitement de faveur à l'égard de cette organisation ou personne, ou pourrait prendre l'apparence d'un tel traitement de faveur

7. Manquement à la présente politique

Tout défaut d'un participant de SC de déclarer un conflit d'intérêts avéré ou potentiel peut lui valoir les sanctions prévues aux présentes.

D. Équité et inclusion

SC a pris l'engagement de traiter de manière équitable et inclusive toute personne prenant part à ses activités, en tenant compte de la diversité. À cet égard, tous les participants de SC ont la responsabilité commune de fournir un environnement sportif et professionnel qui favorise le respect de ces valeurs et qui les place au centre de toute activité d'élaboration de politiques, de mise en œuvre, d'actualisation et de prestation des programmes.

E. Discrimination, harcèlement et violence

Il est attendu que les participants de SC favoriseront un environnement sportif et professionnel qui est respectueux et qui promeut la dignité et l'estime de soi de tout un chacun. SC reconnaît que la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et la violence peuvent envenimer l'environnement sportif et professionnel non seulement du groupe visé, mais aussi de nombreux autres participants de SC. Tout participant de SC doit reconnaître que ce sont les effets de son comportement sur autrui qui importent le plus, et non l'intention de la personne qui adopte un comportement qui peut être perçu comme délinquant. SC s'engage à créer et à entretenir un environnement sportif et professionnel exempt de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence, dans lequel chaque personne est traitée équitablement et avec respect.

1. Discrimination

La discrimination fait référence aux gestes, aux comportements et aux attitudes qui ont un effet négatif sur l'emploi d'une personne, sa performance et ses activités bénévoles, et qui sont posés ou adoptés dans un contexte de discrimination qui est interdit par les lois sur les droits de la personne, y compris la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'orientation sexuelle, un handicap ou l'âge. La discrimination peut être exercée sans vouloir sciemment léser la personne et peut reposer sur les caractéristiques réelles ou perçues de celle-ci.

Le présent Code s'applique également à toute autre forme de discrimination proscrite par les lois existantes.

Voici quelques exemples de discrimination :

- suppositions stéréotypées, y compris les jugements positifs ou négatifs de la valeur d'une personne en fonction de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de son apparence physique, de ses compétences athlétiques ou de toute autre caractéristique personnelle;
- obstacles ou limites à l'accès d'une personne aux occasions et aux avantages dont d'autres peuvent bénéficier, ou refus de cet accès, sans motif raisonnable.

2. Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination et fait référence à une conduite, à une démonstration ou à des commentaires qui sont reconnus ou qui devraient raisonnablement être reconnus comme indésirables et pouvant engendrer un comportement répréhensible fondé sur la race, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge ou l'apparence physique. Le harcèlement comprend l'intimidation et peut prendre diverses formes mais, généralement, il met en cause une conduite, une démonstration ou des commentaires de nature à insulter, à intimider, à humilier, à blesser, à mépriser, à rabaisser, à dégrader une autre personne, ou qui autrement peut offenser une personne ou un groupe de personnes, les rendre inconfortables, les humilier ou les embarrasser personnellement. Un seul incident suffit pour être considéré comme du harcèlement.

Ne font pas partie des actes de harcèlement :

- les conflits et les désaccords interpersonnels;
- une évaluation de la performance, la gestion, la délégation, la gestion de la performance et la gestion de l'assiduité qui s'avèrent appropriées.

Le harcèlement comprend les catégories particulières suivantes :

a. Harcèlement personnel

Le harcèlement personnel est une conduite répréhensible inacceptable à l'endroit d'une personne connue de l'agresseur ou qu'il devrait normalement connaître. Ce comportement n'est pas forcément lié à des motifs de distinction illicite.

Voici quelques exemples de harcèlement personnel :

- blagues dénigrantes, insultes, injures, taquineries inappropriées, moqueries ou condescendance qui minent l'estime de soi, diminuent la performance ou créent un environnement sportif ou professionnel hostile;
- violence ou menaces écrites ou verbales, crises de colère;
- plaisanteries qui provoquent un malaise ou un embarras, mettent en péril la sécurité d'une personne ou altèrent sa performance;
- fait d'ignorer une personne pendant de longues périodes, ou de l'exclure régulièrement ou arbitrairement d'une pratique;
- toute forme de brimade;
- affichage ou distribution de matériel vidéo ou audio offensant ou qui devrait être reconnu comme tel dans les circonstances.

b. Intimidation

L'intimidation est un comportement verbal, physique ou social indésirable qui vise à blesser, à intimider, à humilier ou à contrôler une autre personne de manière inappropriée.

L'intimidation met habituellement en cause des incidents répétitifs ou un modèle de comportement ainsi qu'un déséquilibre de l'autorité réel ou perçu.

Voici quelques exemples d'intimidation :

- injures, moqueries inappropriées, propagation de rumeurs, potins, insinuations;
- exclusion ou isolement social d'une personne, ou geste propre à l'embarrasser publiquement;
- intimidation ou agression physique d'une personne, ou menaces à cet égard;
- dissimulation d'information essentielle ou divulgation intentionnelle d'information inexacte;
- endommagement, destruction ou vol des effets personnels d'autrui;
- utilisation d'Internet, des médias sociaux ou de textos pour intimider, dénigrer, propager des rumeurs ou ridiculiser autrui.

c. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste à émettre des commentaires de nature sexuelle ou à adopter un comportement de nature sexuelle, comme lancer des invitations ou faire des demandes importunes de nature sexuelle; à établir un contact physique indésirable tel que des attouchements, des baisers; à lancer des insinuations ou des moqueries au sujet de l'apparence physique d'une personne, de son orientation ou de son identité sexuelles. Se livre aussi à du harcèlement sexuel toute personne qui lance une invitation ou fait une demande de nature sexuelle alors qu'elle occupe un poste d'autorité lui donnant le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à autrui, et qui sait ou devrait savoir qu'une telle invitation ou demande est inappropriée.

3. Violence

La violence est un comportement réel qu'une personne adopte ou menace d'adopter, et qui cause ou risque de causer des préjudices physiques ou psychologiques, des blessures ou une maladie, ou qui donne à la victime des raisons de croire qu'elle-même ou qu'autrui pourrait subir des préjudices physiques ou psychologiques, des blessures ou une maladie. SC a pris l'engagement de prévenir la violence et de créer un environnement sportif et professionnel sûr et respectueux. SC ne tolérera aucun comportement violent dans les bureaux ou durant ses activités.

F. Drogues, alcool et tabac

Il est interdit aux participants de SC de fournir des drogues illégales, ou des drogues ou méthodes visant à améliorer la performance, de promouvoir ou de tolérer l'utilisation de telles drogues ou

méthodes, ou d'ignorer des symptômes de toxicomanie. Cette disposition s'applique aussi à l'alcool et au tabac pour les mineurs.

G. Relations intimes ou sexuelles

Les participants de SC ne doivent pas s'engager dans une relation intime ou sexuelle inappropriée quand ils occupent un poste de décision, ou une position de confiance ou d'autorité, même si toutes les parties sont des adultes consentants.

VI. Attentes et normes particulières en matière de comportement

Outre les sections III, IV et V des présentes, d'autres attentes et normes en matière de comportement s'appliquent à des catégories particulières de participants de SC :

A. Athlètes

Les athlètes qui participent à des activités de SC doivent :

- a. s'employer à réussir personnellement et en équipe en déployant des efforts qui sont accomplis, constants et sincères;
- b. faire preuve de respect pour eux-mêmes et à l'égard des autres;
- c. contribuer à un esprit d'équipe sain en formulant des commentaires positifs et constructifs aux membres de l'équipe, propres à les motiver et à favoriser l'effort soutenu;
- d. savoir qu'aucun comportement d'intimidation n'est toléré, et signaler sans délai à l'entraîneur ou à une personne en situation de leadership tout acte d'intimidation commis à l'endroit d'une autre personne ou à son propre égard;
- e. signaler sans délai à l'entraîneur tout ennui de santé ou d'ordre médical susceptible de limiter leur capacité à s'entraîner, à voyager ou à concourir et, dans le cas d'un athlète à qui un brevet a été octroyé, à répondre aux exigences de celui-ci;
- f. participer seulement aux compétitions pour lesquelles ils sont admissibles;
- g. arriver à temps à chaque pratique, compétition ou processus de sélection ou à toute autre activité de SC, avec l'équipement et le matériel nécessaires, en veillant à bien se nourrir et à se préparer au mieux de leur capacité;
- h. agir dans un esprit sportif, que ce soit à titre de compétiteur ou de spectateur, et ne tolérer aucun comportement antisportif;
- i. le cas échéant, respecter l'entente avec l'athlète de SC, ses exigences et ses attentes;
- j. respecter le code vestimentaire de SC, ainsi que ses règles et exigences en matière d'équipement, d'entraînement, de déplacement, de compétition et de couvre-feu.

B. Membres du Conseil d'administration et d'un comité

Le personnel de direction de SC, les administrateurs et les membres de comités doivent :

- a. d'abord et avant tout, veiller au bon fonctionnement de SC et agir essentiellement à titre de membres du Conseil d'administration ou du comité en question, et non comme membres de toute autre organisation;
- b. se comporter avec ouverture et professionnalisme, en respectant la loi, et agir de bonne foi, d'une manière qui à la fois respecte et renforce les valeurs et les normes en matière d'éthique de SC;
- c. faire preuve de diligence raisonnable dans l'exercice de leurs responsabilités fiduciaires à l'égard des participants de SC;
- d. instaurer une culture appropriée, qui encourage le traitement juste des conflits d'intérêts;
- e. offrir au personnel de direction, aux administrateurs et aux membres des comités l'espace nécessaire pour exprimer leurs opinions, et faire en sorte que celles-ci soient dûment prises en considération et soupesées;
- f. respecter les décisions majoritaires et, si c'est impossible, démissionner de leur poste;
- g. être présents aux réunions et se préparer avec diligence pour être en mesure de participer aux discussions;
- h. bien connaître et comprendre les règlements, politiques et règles de SC.

C. Entraîneurs

Les entraîneurs qui participent à des activités de SC doivent :

- a. démontrer un leadership responsable et respecter le *Code d'éthique du Programme national de certification des entraîneurs* (PNCE);
- b. agir dans l'intérêt supérieur des athlètes, en tenant compte des besoins globaux de la personne;
- c. assurer un environnement sûr en choisissant des activités et en mettant en place des mesures de contrôle qui concordent avec l'âge, l'expérience, les habiletés et la forme physique des athlètes concernés, et éduquer les athlètes relativement à leur part de responsabilité dans la création d'un environnement sûr;
- d. collaborer avec les professionnels de la médecine sportive quant au diagnostic, au traitement et à la gestion des soins médicaux et psychologiques donnés aux athlètes;
- e. ne jamais encourager ou autoriser les athlètes qui ont subi une blessure grave à retourner à la pratique du sport prématurément ou sans avoir reçu le feu vert d'un professionnel de la médecine;
- f. accepter et soutenir les objectifs des athlètes, et les recommander à d'autres entraîneurs et spécialistes du sport au besoin et selon les occasions qui se présentent;
- g. soutenir le personnel d'entraînement des camps ou programmes d'entraînement provinciaux ou nationaux lorsque des athlètes ont été invités à y participer;

- h. s'abstenir de tirer avantage de leur poste comme entraîneur de l'équipe nationale pour recruter des athlètes (ou faire de la sollicitation auprès de parents d'athlètes mineurs) avant d'avoir reçu le feu vert des entraîneurs responsables des athlètes en question;
- i. dans le cas d'athlètes mineurs, fournir aux parents et aux athlètes toute l'information requise pour prendre une décision les concernant;
- j. agir par l'exemple pour ce qui est de leur conduite et de leur tenue vestimentaire pour amener les athlètes à en faire de même;
- k. veiller à ce que les athlètes comprennent que la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et la violence ne sont en aucun cas tolérés, et favoriser parmi les athlètes l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements;
- l. utiliser un langage respectueux et s'abstenir de crier si cette attitude ne contribue pas à rendre l'entraînement plus productif ou à motiver les athlètes;
- m. s'abstenir de critiquer les autres entraîneurs publiquement et agir avec professionnalisme;
- n. respecter le code vestimentaire de SC.

D. Officiels

Les officiels qui participent à des activités de SC doivent :

- a. accepter d'agir en qualité de juge dans le cadre d'une compétition ou d'un événement en respectant cet engagement, et informer la personne appropriée dès que possible si, pour toute raison, il leur est impossible d'y participer;
- b. agir avec ouverture, professionnalisme, impartialité et de bonne foi dans le cadre de leurs fonctions comme juge;
- c. déclarer un conflit d'intérêts le cas échéant et s'abstenir d'agir comme juge dans des situations où il pourrait y avoir apparence de conflit d'intérêts;
- d. prendre des décisions indépendantes;
- e. s'engager à comprendre et à jouer leur rôle en qualité de juge, d'arbitre, de marqueur ou d'un autre type d'officiel, et agir de manière appropriée dans ce rôle;
- f. maintenir à jour leurs connaissances techniques sur la nage synchronisée, les règles en vigueur et toute modification afférente;
- g. assumer la responsabilité des décisions prises à titre de juge;
- h. échanger sur les connaissances et l'expérience techniques en matière de nage synchronisée avec les athlètes, les parents, les entraîneurs, les gestionnaires de compétition, les bénévoles, le personnel de SC et les autres officiels afin de contribuer à l'évolution du sport;
- i. ne pas critiquer les autres officiels publiquement et agir avec professionnalisme;
- j. respecter le code vestimentaire de SC.

E. Parents et spectateurs

Les parents et les spectateurs qui participent à des activités de SC doivent :

- a. s'abstenir de ridiculiser un athlète quand il commet une erreur durant une performance ou une pratique, et formuler des commentaires positifs qui motiveront et encourageront les athlètes à poursuivre leurs efforts;
- b. respecter les décisions et les jugements des officiels, et encourager les athlètes à faire de même;
- c. respecter tous les compétiteurs, entraîneurs, gestionnaires de compétition et autres participants de SC qui consacrent leur temps à la nage synchronisée, et leur exprimer leur appréciation en ce sens;
- d. éviter tout langage grossier, ne pas intervenir dans le cours des événements et ne pas harceler les compétiteurs, entraîneurs, officiels, gestionnaires de compétition, bénévoles, autres parents ou spectateurs.

F. Personnes dans un rôle de leadership

Les personnes dans un rôle de leadership doivent :

- a. promouvoir la connaissance et la compréhension des valeurs et du *Code de conduite* de SC;
- b. tenir compte des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, et les placer au centre de toute activité d'élaboration de politiques, de mise en œuvre, d'actualisation et de prestation des programmes;
- c. adopter un comportement, donner l'exemple dans leur conduite et leurs propos, et encourager et motiver les autres participants de SC à faire de même;
- d. susciter un climat de confiance au sein du personnel de SC, des athlètes et des autres participants de SC en les invitant à faire part de leurs intérêts et de leurs besoins, et en cherchant à les comprendre;
- e. favoriser un esprit de collaboration;
- f. instaurer un climat dans lequel tous se sentent à l'aise de poser leurs questions et d'exprimer leurs préoccupations;
- g. veiller à ce que tout geste répréhensible soit soumis rapidement à une enquête minutieuse.

G. Sections provinciales et territoriales

Les sections provinciales et territoriales inscrites auprès de SC doivent :

- a. respecter l'ensemble des règlements, politiques et règles de SC et, au besoin, modifier leurs propres règlements pour se conformer à ceux de SC;
- b. veiller à ce que l'ensemble des athlètes et des entraîneurs qui participent à des compétitions et à des événements autorisés par SC soient des membres en règle de SC;

- c. veiller à ce que les entraîneurs et quiconque participent à une activité de SC fournissent une attestation de vérification de casier judiciaire et de vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, conformément à la politique de SC.

Lien avec le programme de formation *Respect et sport*

Nota : Les déclarants de SC qui ont réussi le programme *Respect et sport pour entraîneurs/Leader d'activité* peuvent faire appel à de l'aide en ligne grâce à *la Ligne Ressource Respect Group* afin d'obtenir des conseils en toute confidentialité pour traiter d'une expérience où ils ont été victimes d'un comportement négatif.

Si vous avez réussi le programme *Respect et sport pour entraîneurs/Leader d'activité*, cliquez sur le lien suivant pour ouvrir une session dans *Respect et sport* : <https://synchro-canada.respectgroupinc.com>.

Accédez aux ressources en ligne par l'un des chemins suivants :

- Accueil / Bouton FAQ / Option « Victime ou témoin d'un mauvais comportement? » dans le menu déroulant
- Accueil / Bouton Aide / Option « Victime ou témoin d'un mauvais comportement? » dans le menu déroulant
- Accueil / Bouton Documents / Document *Ligne Ressource Respect Group*
- À toutes les étapes du programme : Bouton Documents / Document *Ligne Ressource Respect Group*