



Coaching Association of Canada
Association canadienne des entraîneurs

2451, promenade Riverside
Ottawa (Ontario)
K1H 7X7

613.235.5000
Télécopieur : 613.235.9500

2451 Riverside Drive
Ottawa, Ontario
K1H 7X7

613.235.5000
Fax: 613.235.9500

Code de conduite et d'éthique

(le « Code »)

L'Association canadienne des entraîneurs (l'ACE) a adopté le Code universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS), tel que modifié de temps à autre, lequel doit être intégré au présent Code par référence comme s'il y était énoncé aux présentes dans son intégralité. Toute modification apportée au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) entre en vigueur dès son adoption par le CRDSC et s'applique automatiquement sans que l'ACE ait besoin d'intervenir.

L'ACE a désigné certains participants comme participants assujettis au CCUMS. La liste complète des personnes assujetties est accessible à l'adresse www.coach.ca

Il est à noter que le Code s'applique à tous les participants, **mais chaque participant n'est pas nécessairement assujéti au CCUMS** ni aux procédures du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS).

A. Objectif

1. L'objectif du Code est d'assurer un environnement sécuritaire et positif au sein des programmes, activités et événements de l'ACE en informant tous les participants qu'on s'attend d'eux, en tout temps, qu'ils adoptent un comportement approprié qui respecte les valeurs fondamentales, la mission et les politiques de l'ACE.
2. L'ACE et les participants souscrivent au principe d'égalité des chances, interdisent les pratiques discriminatoires et s'engagent à offrir un environnement où toute personne peut participer à un sport de façon sécuritaire et être traitée avec respect et équité.

B. Application – Généralités

3. Le Code s'applique à tout comportement qui se manifeste dans « l'environnement de l'ACE », c'est-à-dire pendant une activité, un événement, un séminaire, une conférence ou un congrès organisé par l'ACE ou dans le cadre d'une séance ou d'un programme de formation, en personne ou à distance. Plus précisément, le Code s'applique seulement lorsque les activités susmentionnées sont directement offertes par l'ACE; il ne s'applique pas si la formation est organisée ou offerte par un organisme tiers, comme lorsqu'un organisme national

de sport (« ONS ») ou un représentant provincial ou territorial de la formation des entraîneurs (RPTFE) organise une formation du PNCE.

4. Le Code s'applique également à la conduite de tous les participants à l'extérieur du cadre des affaires, activités et événements de l'ACE mentionnés à l'article 3 lorsqu'une telle conduite compromet les relations de l'ACE (et l'environnement de travail et de sport) ou nuit à l'image et à la réputation de l'ACE. L'applicabilité de cette politique est déterminée par l'ACE, à son entière discrétion.
5. Cette politique s'applique aussi si un manquement au Code survient lors d'une interaction où les participants interagissent en raison de leur lien mutuel avec l'ACE; si le manquement survient hors du cadre des affaires, activités et événements de l'ACE; et si le manquement a des conséquences sérieuses et désavantageuses pour le ou les participants.
6. Le Code s'applique aux participants actifs dans l'ACE ainsi qu'à ceux qui n'y sont plus actifs en cas d'allégation de manquement potentiel au présent Code survenu alors que le participant était actif.
7. Pour éviter tout doute, la Politique **ne s'applique pas** aux entraîneurs, qui sont assujettis aux politiques de l'organisme sportif (c.-à-d. organisme national de sport ou organisme provincial ou territorial de sport) auquel ils se rapportent. Les sanctions imposées par le BCIS ou l'organisme sportif auquel l'entraîneur se rapporte sont automatiquement mises en œuvre par l'ACE conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes*.

C. Comportements prohibés

8. Tous les participants doivent s'abstenir d'adopter tout comportement dit prohibé, tel que défini par le CCUMS et par le Code.
9. Il incombe aux participants de savoir quels actes et comportements constituent un comportement prohibé ou de la maltraitance.
10. Les comportements prohibés en vertu du CCUMS comprennent, sans s'y limiter :
 - a) Maltraitance physique
 - b) Maltraitance psychologique
 - c) Négligence
 - d) Maltraitance sexuelle
 - e) Conditionnement
 - f) Transgressions des limites

- g) Discrimination
- h) Omission de signalement
- i) Complicité
- j) Représailles
- k) Entrave ou manipulation des procédures
- l) Falsification de rapports

En plus des comportements prohibés tels que définis par le CCUMS, le Code établit les normes concernant les comportements et la conduite attendus de tous les participants. Par conséquent, tout défaut de respecter ces normes par un participant peut constituer un manquement au Code.

D. Responsabilités des participants

11. Tout participant a les responsabilités suivantes :

- a) S'abstenir de tout comportement constituant de la maltraitance ou un comportement prohibé en vertu du présent Code et du CCUMS.
- b) Préserver et soutenir la dignité et l'estime de soi des autres participants en :
 - i. Traitant les autres avec équité, honnêteté, respect et intégrité;
 - ii. Utilisant les commentaires ou les critiques à bon escient et évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou d'autres participants;
 - iii. Faisant constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de comportements éthiques;
 - iv. Veillant au respect des règles du sport et de l'esprit desdites règles.
- c) S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité pour forcer une autre personne à s'adonner à des activités inappropriées.
- d) S'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues récréatives lors de la participation à des activités ou événements de l'ACE.
- e) Lorsqu'il s'agit de mineurs, ne jamais consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis lors des événements.
- f) Lorsqu'il s'agit de personnes majeures, ne pas consommer du cannabis sur le lieu de travail ou dans toute situation associée aux affaires, activités ou événements de l'ACE (sous réserve des dispositions en vertu des lois applicables sur les droits de la personne); ne pas consommer de l'alcool en présence de mineurs; et prendre des mesures raisonnables pour gérer sa

consommation d'alcool de façon responsable lors de situations sociales entre adultes.

- g) Au moment de conduire un véhicule :
 - i. Détenir un permis de conduire valide;
 - ii. Respecter les lois et Codes de sécurité routière;
 - iii. Ne pas conduire sous l'influence de l'alcool, des drogues ou substances illégales;
 - iv. Avoir une assurance auto valide;
 - v. S'abstenir de participer à des activités constituant une distraction au volant.
- h) Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer de dommages de manière délibérée.
- i) Promouvoir le sport de manière la plus constructive et positive possible.
- j) S'abstenir d'adopter un comportement délibéré visant à manipuler le résultat d'une classification en sport paralympique ou d'une compétition et éviter ou s'abstenir d'offrir ou de recevoir tout avantage visant à manipuler le résultat d'une compétition ou d'une classification en sport paralympique. Un avantage comprend le fait de recevoir directement ou indirectement de l'argent, un traitement ou tout autre objet de valeur, notamment un pot-de-vin, un gain, un cadeau, un traitement de faveur et tout autre privilège.
- k) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales/territoriales et les règlements et lois municipaux applicables et les lois du pays hôte.
- l) Respecter toutes les politiques et procédures et tous les règlements de l'ACE applicables, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

E. Administrateurs, membres des comités et employés

12. En plus de la section D (ci-dessus), les administrateurs, les membres des comités et les employés de l'ACE sont aussi responsables de :

- a) Respecter le Code de conduite des administrateurs de l'ACE, tel que modifié de temps à autre par l'ACE.
- b) Agir d'abord comme administrateur, membre du comité ou employé de l'ACE et s'assurer de prioriser leur devoir de loyauté envers l'ACE (et non envers tout autre groupe ou organisme) dans le cadre de leurs fonctions.
- c) Agir avec honnêteté et intégrité et se conduire dans le respect de la nature et des responsabilités inhérentes aux activités et au maintien de la confiance des participants.

- d) S'assurer que les affaires financières sont menées de manière responsable et transparente dans le respect de toutes les responsabilités fiduciaires.
- e) Se conduire de façon ouverte et professionnelle, agir de bonne foi et respecter les lois.
- f) Être indépendants et impartiaux et ne pas laisser leurs intérêts personnels, les pressions extérieures, l'attente d'une récompense ni la peur de la critique influencer leur prise de décisions au nom de l'ACE.
- g) Agir avec le degré de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux lois applicables.
- h) Maintenir la confidentialité des renseignements organisationnels.
- i) S'engager à consacrer le temps nécessaire pour assister aux réunions et se préparer et participer avec diligence aux discussions lors de ces réunions.
- j) Bien connaître et comprendre tous les documents de gouvernance.

G. Représailles ou vengeance

13. Toute contribution d'un participant à un acte sera considérée comme un manquement au *Code de conduite et d'éthique* si cet acte menace ou vise à intimider une autre personne dans le but de la décourager de déposer, de bonne foi, une plainte en vertu de toute politique de l'ACE. Toute plainte déposée par un participant à des fins de représailles ou de vengeance contre tout autre participant sera aussi considéré comme un manquement au *Code de conduite et d'éthique*. Tout participant trouvé coupable de manquement en vertu de cette section sera tenu responsable des coûts liés au processus disciplinaire requis pour prouver ledit manquement.

H. Confidentialité

14. La collecte, l'utilisation et la communication de tout renseignement personnel en vertu de la présente politique sont sujettes à la *Politique sur la protection des renseignements personnels* de l'ACE.

I. Définitions

15. Les termes utilisés dans le présent Code se définissent comme suit :

- a) ***Intimidation*** – Comportement blessant et/ou traitement violent d'un participant qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir.
- b) ***Événement*** – Événement sanctionné par l'ACE, ce qui comprend aussi les activités sociales.

- c) **Harcèlement** – Série de commentaires ou de comportements vexatoires que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir indésirables et qui sont faits à l'encontre d'un participant ou d'un groupe.
- d) **BCIS** – Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du CRDSC responsable des fonctions de commissaire à l'intégrité dans le sport.
- e) **Participant(s)** – Tout employé, membre du conseil d'administration, contractant, bénévole, administrateur ou membre d'un comité de l'ACE.
- f) **Personne en situation d'autorité** – Tout participant en position d'autorité au sein de l'ACE, notamment les membres de la haute direction, les membres du conseil d'administration, les membres d'un comité, les administrateurs et les dirigeants.
- g) **Déséquilibre de pouvoir** – Comme défini dans le CCUMS.
- h) **CCUMS** – *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport*, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.
- i) **Participant assujetti au CCUMS** – Participant affilié à l'ACE qui a été désigné par l'ACE comme participant assujetti au CCUMS et qui a signé le formulaire de consentement requis. Pour l'ACE, les participants assujettis au CCUMS sont les employés, les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les conférenciers de la conférence Leadership sportif, les participants et les contractants de l'ACE.
- j) **Participant vulnérable** – comme défini dans le CCUMS.
- k) **Lieu de travail** – Tout lieu où des activités professionnelles ou d'affaires ont lieu. Les lieux de travail comprennent notamment le siège social et les bureaux satellites, les activités sociales liées au travail, les affectations à l'extérieur du siège social ou des bureaux satellites, les déplacements liés au travail, les environnements d'entraînement et de compétition ainsi que les lieux de formation ou de conférence liées au travail.
- l) **Harcèlement en milieu de travail** – Série de commentaires ou de comportements vexatoires que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir indésirables et qui sont faits à l'encontre d'un participant dans un milieu de travail. On ne doit pas confondre le harcèlement en milieu de travail avec des gestes légitimes et raisonnables qui s'inscrivent dans les fonctions normales au travail ou à l'entraînement, par exemple les mesures pour corriger les lacunes de rendement, comme l'instauration d'un plan d'amélioration du rendement, ou la mise en place de mesures disciplinaires en cas d'infractions en milieu de travail.

- m) **Violence en milieu de travail** – Emploi ou menace d’emploi, par une personne dans un lieu de travail, d’une force physique causant ou pouvant causer des blessures à l’endroit d’un travailleur; tentative d’utiliser contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique pouvant lui causer des blessures; propos ou comportement qu’un travailleur peut raisonnablement interpréter dans un lieu de travail comme une menace de force physique à son égard pouvant lui causer des blessures.

Date d'implémentation	Action	Date d'approbation
20 janvier 2023	Ce document est le code de conduite autonome (remplaçant le code de conduite et d'éthique avec les procédures de rapport). Il est aligné avec le code de conduite appliqué dans l'ensemble du système et conforme à CCUMS.	2 décembre 2022
Review Cycle		
Annuellement	Au besoin	