



FEMMES ET SPORT AU CANADA CANADIAN WOMEN & SPORT

Femmes et sport au Canada

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE (le « Code »)

Il est important de noter que le Code s'applique à tous les représentants de Femmes et sport au Canada, mais que ce ne sont pas tous les représentants qui sont des participants au CCUMS soumis au processus du Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS »).

Femmes et sport au Canada a désigné certains participants liés à l'organisation comme participants au CCUMS. Les participants au CCUMS sont le personnel, les membres du conseil d'administration, et les facilitateurs et consultants de programme (« FCP »).

Femmes et sport au Canada (l'« organisation ») a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS »), tel que modifié de temps à autre, fourni en tant qu'annexe A. Le CCUMS sera intégré au présent Code par référence comme s'il y figurait en entier. Toute modification ou tout amendement apporté au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (« CRDSC ») entrera en vigueur dès son adoption par le CRDSC et automatiquement sans que Femmes et sport au Canada ait à prendre d'autres mesures.

Définitions

Les termes utilisés dans le présent Code sont définis comme suit :

- a) « *Représentants* » – Personnes employées par Femmes et sport au Canada ou engagées dans des activités avec l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les facilitateurs et consultants de programme (« FCP »), les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comités, et les directeurs et dirigeants de Femmes et sport au Canada.
- b) « *Intimidation* » – Comportement offensif et/ou traitement abusif d'un représentant qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir.
- c) « *Discrimination* » – Traitement préférentiel négatif d'une personne fondée sur un ou plusieurs motifs interdits, notamment la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques ou le handicap.
- d) « *Événement* » – Événement sanctionné par l'organisation ou ses représentants, qui peut inclure une activité sociale.
- e) « *Harcèlement* » – Commentaire ou comportement vexatoire à l'encontre d'un représentant ou d'un groupe, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il n'est pas le bienvenu. Les types de comportement qui constituent du harcèlement comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :
 - i. les violences écrites ou verbales, menaces ou emportements;



- ii. les courriels, appels téléphoniques, remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou moqueries répétés, offensants ou intimidants;
 - iii. le harcèlement racial, c'est-à-dire les insultes, les plaisanteries, les injures, les comportements ou les termes insultants qui renforcent les stéréotypes ou réduisent les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique;
 - iv. le reluquage ou d'autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - v. un comportement condescendant ou paternaliste qui vise à saper l'estime de soi, à diminuer les performances ou à affecter négativement les conditions de travail;
 - vi. les farces, le bizutage ou les plaisanteries qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou peuvent affecter négativement ses performances;
 - vii. les contacts physiques non désirés, y compris, mais sans s'y limiter, les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
 - viii. l'exclusion délibérée ou l'isolement social d'une personne d'un groupe, d'une équipe ou de réunions sociales liées au travail;
 - ix. le fait de retenir délibérément des informations qui permettraient à une personne de faire son travail, de s'acquitter de ses tâches ou de se former;
 - x. saboter le travail ou les performances d'une autre personne;
 - xi. le commérage ou la propagation de rumeurs malveillantes;
 - xii. le flirt sexuel persistant, avances, demandes ou invitations;
 - xiii. l'agression physique ou sexuelle;
 - xiv. afficher ou faire circuler des images, des photographies ou du matériel offensants sous forme imprimée ou électronique;
 - xv. des mots ou des actions dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants ou dévalorisants;
 - xvi. les comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe spécifique mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile, et représailles ou menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un cas de harcèlement à Femmes et sport au Canada.
- f) « *Maltraitance* » – Acte volontaire d'un représentant qui cause un préjudice ou un risque de préjudice physique ou psychologique à un autre représentant, et qui comprend l'un des comportements ou l'une des conduites suivants :
- i. Maltraitance psychologique : tout schéma ou incident grave unique de conduite délibérée susceptible de nuire au bien-être psychologique d'un représentant. Il s'agit notamment de :
 - a. Actes verbaux : agresser ou attaquer verbalement un représentant.
 - b. Actes physiques non assaillants (sans contact physique) : comportements physiquement agressifs, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de lancer des objets sur d'autres personnes ou en leur présence sans en frapper une autre; le fait de frapper ou de donner des coups de poing à des objets en présence d'autres personnes.
 - c. Actes qui refusent l'attention ou le soutien : actes d'omission qui refusent l'attention et le soutien ou qui favorisent l'isolement.
 - ii. Maltraitance physique : tout schéma ou incident grave unique de conduite délibérée susceptible de nuire au bien-être physique d'un représentant.
 - iii. Maltraitance sexuelle : voir *Harcèlement sexuel*.



- iv. Toilettage : comprend, sans s'y limiter, le comportement délibéré d'un représentant visant à sexualiser une relation avec un mineur.
- v. Ingérence ou manipulation du processus : toute action entreprise par un représentant qui mine directement ou indirectement l'intégrité d'un processus institué en vertu du présent Code ou de toute autre politique de Femmes et sport au Canada.
- vi. Représailles : toute mesure défavorable prise par un représentant à l'encontre d'un autre représentant pour avoir signalé de bonne foi une violation possible du *Code de conduite et d'éthique* ou pour avoir participé à un processus prévu dans une politique de Femmes et sport au Canada. Les représailles ne comprennent pas les actions de bonne foi menées légalement en réponse à un rapport de violation possible du Code.
- vii. Aide et complicité : toute action entreprise dans le but de faciliter, de promouvoir ou d'encourager une violation du *Code de conduite et d'éthique* par un représentant. L'aide et la complicité comprennent également, sans s'y limiter, le fait de :
 - a. permettre à un représentant de violer les conditions de sa suspension ou toute autre sanction imposée;
 - b. pour un représentant adulte, de ne pas signaler des mauvais traitements réels ou présumés à l'encontre d'un mineur.
- viii. Défaut de signaler une conduite inappropriée : tout représentant qui soupçonne ou prend connaissance de la conduite inappropriée d'un autre représentant, même si elle n'est pas définie dans la présente politique, a le devoir de signaler cette conduite inappropriée à Femmes et sport au Canada.
- ix. Déposer intentionnellement une fausse allégation : une personne ne sera pas considérée comme ayant déposé une fausse allégation dans les cas où l'allégation ne peut être corroborée par des preuves, mais qu'elle a néanmoins été déposée de bonne foi.
- g) « *Mineur* » – Toute personne n'ayant pas atteint l'âge de la majorité au moment et dans la juridiction où les mauvais traitements présumés ont eu lieu. Il incombe aux adultes de connaître l'âge d'un mineur.
- h) « *BCIS* » – Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du CRDSC qui comprend les fonctions du Commissaire à l'intégrité dans le sport.
- i) « *Personne en autorité* » – Tout représentant qui occupe une position d'autorité au sein de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les gestionnaires, les membres de comités, les directeurs et les administrateurs.
- j) « *Déséquilibre des pouvoirs* » – Tel que défini dans le CCUMS.
- k) « *Harcèlement sexuel* » – Commentaires ou comportements vexatoires à l'encontre d'une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns; ou sollicitations ou avances à caractère sexuel lorsque la personne qui les fait



- est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une avance à la personne et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou avances ne sont pas les bienvenues. Les types de comportement qui constituent un harcèlement sexuel incluent, mais ne sont pas limités à :
- i. les blagues sexistes;
 - ii. les menaces, les punitions ou le refus d'un avantage en cas de refus d'une avance sexuelle;
 - iii. l'offre d'un avantage en échange d'une faveur sexuelle;
 - iv. le fait d'exiger des câlins;
 - v. se vanter de ses capacités sexuelles;
 - vi. regarder fixement (regard sexuel persistant);
 - vii. l'agression sexuelle;
 - viii. l'affichage de matériel sexuellement offensant;
 - ix. la diffusion de messages ou de pièces jointes sexuellement explicites, tels que des images ou des fichiers vidéo;
 - x. l'utilisation de mots sexuellement dégradants pour décrire une personne;
 - xi. les questions ou commentaires importuns sur l'identité de genre ou l'apparence physique d'une personne;
 - xii. les demandes de renseignements ou les commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;
 - xiii. l'attention persistante et non désirée après la fin d'une relation consensuelle;
 - xiv. les flirts, les avances ou les propositions sexuelles persistantes et importunes;
 - xv. le contact persistant et non désiré.
- l) « *CCUMS* » – Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, tel qu'amendé de temps à autre par le CRDSC.
- m) « *Participant au CCUMS* » – Représentant affilié à l'organisation qui a été a) désigné par l'organisation et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants au CCUMS peuvent être un employé, un contractuel, un administrateur ou un bénévole agissant au nom de l'organisation ou la représentant à quelque titre que ce soit.
- n) « *Participant vulnérable* » – Tel que défini dans le CCUMS.
- o) « *Lieu de travail* » – Tout lieu où se déroulent des activités professionnelles ou liées au travail. Les lieux de travail comprennent, sans s'y limiter, les bureaux de Femmes et sport au Canada, les fonctions sociales liées au travail, les affectations de travail à l'extérieur des bureaux de Femmes et sport au Canada, les déplacements liés au travail et les conférences ou séances de formation liées au travail.
- p) « *Harcèlement sur le lieu de travail* » – Commentaire ou comportement vexatoire à l'égard d'une travailleuse ou d'un travailleur sur un lieu de travail, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il n'est pas le bienvenu. Le harcèlement sur le lieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie de la fonction normale de travail/formation, y compris des mesures visant à corriger des déficiences de performance, telles que le placement d'une personne dans un plan



d'amélioration des performances, ou l'imposition de mesures disciplinaires pour des infractions commises sur le lieu de travail. Voir la définition du *Harcèlement* pour les types de comportement qui constituent du harcèlement sur le lieu de travail lorsqu'ils se produisent sur le lieu de travail.

- q) « *Violence sur le lieu de travail* » – L'utilisation ou la menace d'utilisation de la force physique par une personne contre une travailleuse ou un travailleur sur un lieu de travail qui cause ou pourrait causer un préjudice physique au travailleur; une tentative d'utilisation de la force physique contre un travailleur sur un lieu de travail qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur; ou une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'utilisation de la force physique contre le travailleur sur un lieu de travail qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur. Les types de comportement qui constituent une violence sur le lieu de travail comprennent, sans s'y limiter :
- i. menaces verbales ou écrites d'attaque;
 - ii. envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants;
 - iii. comportement physiquement menaçant, tel que serrer le poing, pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets;
 - iv. brandir une arme sur le lieu de travail;
 - v. frapper, pincer ou toucher de manière non désirée et non accidentelle;
 - vi. chahut dangereux ou menaçant;
 - vii. contrainte physique ou enfermement;
 - viii. mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
 - ix. blocage des mouvements normaux ou interférence physique, avec ou sans l'utilisation d'équipement;
 - x. violence sexuelle;
 - xi. toute tentative d'adopter le type de comportement décrit ci-dessus.
- r) Les comportements interdits en vertu du CCUMS comprennent, mais ne sont pas limités à :
- I. Les mauvais traitements physiques
 - II. Les mauvais traitements psychologiques
 - III. La négligence
 - IV. La maltraitance sexuelle
 - V. Le toilettage
 - VI. La transgression des limites
 - VII. La discrimination
 - VIII. L'absence de signalement
 - IX. La complicité
 - X. Les représailles
 - XI. L'interférence ou la manipulation de la procédure
 - XII. Les faux rapports

Outre les comportements interdits définis par le CCUMS, le présent Code définit d'autres normes de comportement et de conduite attendues de tous les représentants, et tout manquement à ces normes de comportement attendues de la part d'un représentant peut constituer une infraction au présent Code.



Objectif

- a) Le but de ce Code est d'assurer un environnement sécuritaire et positif (au sein des programmes, des activités et des événements de Femmes et sport au Canada) en sensibilisant les représentants au fait qu'on s'attend en tout temps à ce qu'ils adoptent un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales de Femmes et sport au Canada. Femmes et sport au Canada soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité.

Champ d'application du présent Code

- b) Le présent Code s'applique à la conduite des représentants pendant les affaires, les activités et les événements de Femmes et sport au Canada, y compris, mais sans s'y limiter, les conférences, les voyages associés aux activités de Femmes et sport au Canada, les bureaux de Femmes et sport au Canada et toutes les réunions.
- c) Un représentant qui enfreint le présent Code peut faire l'objet de sanctions conformément à la *Politique de discipline et d'appel* de Femmes et sport au Canada.
- d) Un employé de Femmes et sport au Canada reconnu coupable d'actes de violence ou de harcèlement à l'endroit d'un autre employé, travailleur, entrepreneur, membre, client, fournisseur, ou autre tiers pendant les heures de travail ou lors d'un événement de Femmes et sport au Canada fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, conformément aux dispositions de la *Politique de ressources humaines* de Femmes et sport au Canada et du contrat de travail de l'employé (s'il y a lieu).
- e) Le présent Code s'applique également à la conduite des représentants en dehors des affaires, des activités et des événements de Femmes et sport au Canada lorsque cette conduite nuit aux relations au sein de Femmes et sport au Canada (et à son environnement de travail) et porte atteinte à l'image et à la réputation de Femmes et sport au Canada. Femmes et sport au Canada déterminera l'applicabilité de ces dispositions à sa seule discrétion.

Responsabilités

- f) Les représentants ont la responsabilité de :
 - a) Maintenir et rehausser la dignité et l'estime de soi des membres de Femmes et sport au Canada et d'autres personnes:
 - i. en faisant preuve de respect envers les personnes sans égard à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à la religion, à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou à l'expression de genre, à l'état matrimonial, à la situation de famille, aux caractéristiques génétiques ou aux handicaps;
 - ii. en concentrant les commentaires ou les critiques de manière appropriée et en évitant de critiquer publiquement les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres;
 - iii. en faisant preuve d'un comportement éthique constant;
 - iv. en agissant, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires;
 - v. en traitant systématiquement les individus de manière équitable et raisonnable.
 - b) S'abstenir de tout comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement sur le lieu de travail, du harcèlement sexuel, de la violence sur le lieu de travail, de la discrimination, toute forme de mauvais traitement ou un comportement interdit en vertu du présent Code et du CCUMS.



- c) Savoir quels actes ou comportements constituent du harcèlement, du harcèlement sur le lieu de travail, du harcèlement sexuel, de la violence sur le lieu de travail, de la discrimination, toute forme de mauvais traitement ou un comportement interdit.
- d) S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité pour tenter de contraindre une autre personne à s'engager dans des activités inappropriées.
- e) Ne pas consommer de cannabis sur le lieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de Femmes et sport au Canada (sous réserve de toute exigence d'accommodement), ne pas consommer d'alcool dans des situations où des mineurs sont présents, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales orientées vers les adultes et associées aux événements de Femmes et sport au Canada.
- f) Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer volontairement des dommages.
- g) Lors de la conduite d'un véhicule avec un individu :
 - i. ne pas avoir son permis suspendu;
 - ii. ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou substances illégales;
 - iii. avoir une assurance automobile valide.
- h) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte.
- i) Se conformer en tout temps aux règlements, politiques et procédures de Femmes et sport au Canada, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

Directeurs, membres des comités, facilitateurs et consultants de programme, et personnel

- g) En plus de l'article 7 (ci-dessus), les directeurs, les membres des comités, les facilitateurs et consultants de programme (FCP) et le personnel de Femmes et sport au Canada auront des responsabilités supplémentaires suivantes :
 - a) Exercer principalement les fonctions de directeur ou de membre de comité de Femmes et sport au Canada, et non celles de membre d'un autre groupe particulier ou d'un autre organisme.
 - b) Agir avec honnêteté et intégrité et se conduire d'une manière compatible avec la nature et les responsabilités des activités de Femmes et sport au Canada et avec le maintien de la confiance des individus.
 - c) S'assurer que les affaires financières de Femmes et sport au Canada sont menées de façon responsable et transparente, en tenant compte de toutes les responsabilités fiduciaires.
 - d) Se conduire ouvertement, professionnellement, légalement et de bonne foi dans le meilleur intérêt de Femmes et sport au Canada.
 - e) Être indépendants et impartiaux et ne pas se laisser influencer par l'intérêt personnel, les pressions extérieures, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique.
 - f) Se comporter avec le décorum approprié aux circonstances et au poste occupé.
 - g) Se tenir au courant des activités de Femmes et sport au Canada et des tendances générales dans les secteurs dans lesquels l'organisation opère.
 - h) Exercer le degré de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux lois en vertu desquelles Femmes et sport au Canada est constituée.
 - i) Respecter le caractère confidentiel des questions de nature délicate.
 - j) Respecter les décisions de la majorité et démissionner s'ils ne sont pas en mesure de le faire.
 - k) Prendre le temps d'assister aux réunions et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions de ces réunions.
 - l) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de Femmes et sport au Canada.



- m) Respecter les règlements et les politiques approuvés par Femmes et sport au Canada.
- h) Tout représentant qui place un autre représentant dans une situation qui le rend vulnérable à des mauvais traitements contrevient au présent Code.



Représailles, mesures de rétorsion ou reproches

- i) Tout représentant commet une infraction au présent *Code de conduite et d'éthique* en menaçant ou en cherchant à intimider une autre personne dans le but de la dissuader de déposer, de bonne foi, une plainte en vertu d'une politique de l'organisation. Le fait pour un représentant de déposer une plainte dans le but d'exercer des représailles, des mesures de rétorsion ou des reproches à l'encontre d'un autre représentant constitue également une infraction au présent *Code de conduite et d'éthique*. Tout représentant reconnu coupable d'infraction à la présente section est responsable des coûts liés à la procédure disciplinaire nécessaire pour établir une telle infraction.

Protection de la vie privée

- j) La collecte, l'utilisation et la divulgation de toute information personnelle en vertu de la présente politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité de Femmes et sport au Canada*.

Révision et modifications

- k) La révision et les modifications auront lieu une fois par deux ans, en consultation avec le personnel, le conseil d'administration et les experts en la matière. La prochaine révision aura lieu en mai 2025.



Annexe A

Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS »)

Version 2022 6.0

<https://commissaireintegritesport.ca/ccums>