

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Définitions

1. Les termes suivants sont définis comme suit dans le présent code:
 - a) « *Événement* » - Un événement sanctionné par le SIRC, qui comprend tout événement social.
 - b) « *Maltraitance* » - telle que définie dans le CCUMS et telle que modifiée de temps à autre par le CRDSC
 - c) « *BCIS* » - le Bureau du commissaire à l'intégrité du sport, une division indépendante du CRDSC qui comprend les fonctions du commissaire à l'intégrité du sport ; également appelé « Sport sécuritaire » .
 - d) « *Comportement interdit* » - tel que défini dans le CCUMS et tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.
 - e) « *Représentant du SIRC* » - personnes employées par le SIRC ou participant à des activités en son nom, notamment les directeurs, les membres du personnel, le personnel contractuel, les présentateurs et les bénévoles.
 - f) « *CRDSC* » - Centre de règlement des différends sportifs du Canada.
 - g) « *CCUMS* » - le Code universel de conduite pour prévenir et la contrer la maltraitance dans le sport, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.

Objectif

2. L'objectif de ce code est d'assurer un environnement sûr et positif au sein du SIRC en informant les représentants du SIRC que l'on s'attend, en tout temps, à un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales du SIRC (conseiller de confiance, créateur de liens et créateur de connaissances) et au présent code. Le SIRC soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel tous les individus sont traités avec respect et équité.

Application du présent code

3. Un représentant du SIRC trouvé coupable d'avoir violé le présent code sera soumis à des sanctions disciplinaires appropriées conformément à la *politique* du SIRS *en matière de discipline et de plaintes* et/ou au *manuel de l'employé* (le cas échéant).
4. Ce code s'applique aux représentants du SIRC qui sont activement impliqués dans les services, les affaires, les activités, les formations et les événements du SIRC ainsi qu'aux représentants du SIRC qui ne sont plus activement impliqués dans le SIRC lorsque toute réclamation concernant une violation potentielle de ce code a eu lieu alors que le représentant du SIRC était activement impliqué dans les services, les affaires, les activités, les formations et les événements du SIRC.

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

5. Le CCUMS est incorporé au présent Code par référence comme s'il y figurait en entier. Toute modification ou tout amendement apporté au CCUMS par le CRDSC entrera en vigueur dès son adoption sans que le SIRC ait à prendre d'autres mesures.

Maltraitance et comportements interdits

6. Il incombe aux représentants du SIRC de savoir ce qui constitue des mauvais traitements et des comportements interdits, tels que ces termes sont définis dans le CCUMS. Sous réserve de l'obligation de déposer une plainte auprès du BCIS pour une violation présumée du CCUMS par un participant à la CCUMS, tout acte qui constitue un mauvais traitement et/ou un comportement interdit sera considéré comme une violation du présent Code et fera l'objet de procédures disciplinaires conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes*, sauf si l'affaire a déjà été entendue ou est en cours d'audition par le BCIS.

Responsabilités

7. Les représentants du SIRC ont la responsabilité de :

Dignité et confiance en soi

- a) Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des autres en :
 - i. Faire preuve de respect envers tous les individus, indépendamment de leur morphologie, de leurs caractéristiques physiques, de leurs aptitudes sportives, de leur sexe, de leur identité ou expression de genre, de leur ascendance, de leur couleur, de leur origine ethnique ou raciale, de leur nationalité, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur statut marital, de leur religion, de leurs convictions religieuses, de leurs convictions politiques, de leur handicap ou de leur statut économique.
 - ii. Agir, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires.
 - iii. Traiter systématiquement les autres personnes de manière équitable et raisonnable

Harcèlement

- b) S'abstenir de tout comportement qui constitue un **harcèlement**, le harcèlement étant défini comme un commentaire ou un comportement dirigé vers un individu ou un groupe, qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant. Les types de comportement qui constituent un harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à :
 - i. Violence écrite ou verbale, menaces ou emportements.
 - ii. L'affichage de matériel visuel qui est offensant ou dont on devrait savoir qu'il est offensant dans ces circonstances
 - iii. Remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries importunes et persistantes.
 - iv. Le harcèlement racial, c'est-à-dire les insultes, les blagues, les injures ou les comportements ou terminologies insultants qui renforcent les stéréotypes ou réduisent les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique.
 - v. Regard lubrique ou autres gestes suggestifs ou obscènes
 - vi. Comportement condescendant ou condescendant visant à miner l'estime de confiance en soi, à diminuer les performances ou à nuire aux conditions de travail.
 - vii. Les blagues qui causent de la gêne ou de l'embarras, qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui ont un effet négatif sur les performances.
 - viii. *Le bizutage, c'est-à-dire* toute forme de comportement qui met en scène une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'un individu de rang inférieur par un individu de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de l'un ou l'autre individu, mais qui est nécessaire pour être accepté comme membre d'une équipe ou d'un groupe, indépendamment de la volonté de l'individu de rang inférieur de participer. Cela inclut, sans s'y limiter, toute activité, même traditionnelle ou apparemment anodine, qui met à l'écart ou aliène un coéquipier ou un membre du groupe en fonction de sa classe, du nombre d'années passées dans l'équipe ou dans le groupe, ou de ses capacités.
 - ix. Contact physique non désiré, y compris, mais non limité à, toucher, caresser, pincer ou embrasser.
 - x. Exclure délibérément ou isoler socialement une personne d'un groupe ou d'une équipe.
 - xi. Avances, demandes ou invitations à caractère sexuel persistants.
 - xii. Agression physique ou sexuelle.
 - xiii. Contribuer à un environnement sportif empoisonné, ce qui peut inclure :
 - a. Les lieux où des documents discriminatoires sont affichés (par exemple, des affiches sexuellement explicites et des dessins raciaux/racistes).
 - b. Groupes où le comportement de harcèlement fait partie du cours normal des activités
 - c. Comportement qui cause de l'embarras, de la gêne, met en danger la sécurité d'une personne ou affecte négativement ses performances.
 - xiv. Les comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers un individu ou un groupe spécifique mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile.
 - xv. Représailles ou menaces de représailles contre une personne qui signale un cas de harcèlement au SIRC.
- c) Le harcèlement ne comprend pas les mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie de la fonction normale de travail/formation, y compris les mesures visant à corriger les déficiences en matière de

performance, telles que le placement d'une personne dans un plan d'amélioration de la performance, ou l'imposition de mesures disciplinaires pour une infraction sur le lieu de travail.

Maltraitance et comportements interdits

- d) S'abstenir de tout comportement qui constitue une maltraitance ou un comportement interdit en vertu du présent Code et du CCUMS.

Représailles, rétribution ou représailles

8. Tout représentant du SIRC enfreint le présent code s'il commet un acte qui menace ou cherche à intimider une autre personne dans le but de la décourager de déposer, de bonne foi, une plainte en vertu d'une politique du SIRC ou du CCUMS. Tout représentant du SIRC qui dépose une plainte dans le but d'exercer des représailles ou des rétorsions à l'égard d'une autre personne enfreint également le présent code. Tout représentant du SIRC reconnu coupable d'une infraction au présent article est responsable des coûts liés au processus disciplinaire requis pour établir une telle infraction.

Vie privée

9. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties à la politique de confidentialité du SIRC.