



Titre de la politique :	Code de conduite		
Adoption :	Le 7 septembre 2017		
Version approuvée par le Conseil d'administration :	Le 3 décembre 2018	Pages: 31	

Table des matières

I. DÉFINITIONS	4
II. APPLICATION	5
III. ÉNONCÉ DU CODE ET OBJET	6
IV. ENGAGEMENT DE NAC EN MATIÈRE DE REPRÉSAILLES	7
V. ATTENTES ET NORMES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT	7
A. ANTIDOPAGE	7
B. CONFIDENTIALITÉ	7
C. CONFLIT D'INTÉRÊTS.....	8
1. <i>Gestion des conflits d'intérêts</i>	9
2. <i>Avantages, divertissements et cadeaux</i>	10
3. <i>Activités extérieures</i>	11
4. <i>Officiels</i>	11
5. <i>Administrateurs et membres des comités</i>	12
6. <i>Traitement de faveur</i>	12
7. <i>Manquement à la présente politique</i>	12
D. ÉQUITÉ ET INCLUSION	12
E. DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE	13
1. <i>Discrimination</i>	13
2. <i>Harcèlement</i>	13
3. <i>Violence</i>	15
F. MÉDICAMENTS ILLÉGAUX, ALCOOL, CANNABIS, TABAGISME ET VAPOTAGE	15
G. RELATIONS INTIMES OU SEXUELLES	16
H. MÉDIAS SOCIAUX.....	16

VI.	ATTENTES ET NORMES PARTICULIÈRES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT	17
A.	ATHLÈTES	17
B.	MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET D'UN COMITÉ	18
C.	ENTRAÎNEURS ET GÉRANTS D'ÉQUIPE	18
D.	OFFICIELS	19
E.	PARENTS ET SPECTATEURS	20
F.	PERSONNES DANS UN RÔLE DE LEADERSHIP	20
G.	SECTIONS PROVINCIALES ET TERRITORIALES	21
VII.	PROCESSUS DE PLAINTE.....	22
A.	ENGAGEMENT DE L'ORGANISME.....	22
B.	ACCESSIBILITÉ	22
C.	CONFIDENTIALITÉ	22
D.	REPRÉSENTATION PAR UN ADULTE RESPONSABLE	22
E.	PLAINTES ANONYMES	22
F.	DROIT DE RETRAIT AVANT LA CONCLUSION DE LA PROCÉDURE.....	22
G.	SUIVI DES PLAINTES	23
	1. <i>Règlement à l'amiable</i>	23
	2. <i>Ressources en ligne Respect et Sport</i>	23
	3. <i>Premier signalement</i>	23
	4. <i>Plainte formelle</i>	23
	5. <i>Vérification initiale</i>	24
	6. <i>Harcèlement et violence</i>	24
	7. <i>Objectivité</i>	24
	8. <i>Mesures transitoires</i>	24
	9. <i>Règlement interne</i>	25
	10. <i>Nomination d'un enquêteur tiers indépendant</i>	25
	11. <i>Médiation</i>	25
H.	DÉCISION	26
I.	MESURE DISCIPLINAIRE	26
VIII.	APPELS	27
A.	ENGAGEMENT DE L'ORGANISME.....	27
B.	PORTÉE DE L'APPEL	27
C.	MOTIFS D'APPEL.....	27
D.	CONFIDENTIALITÉ	28
E.	OBJECTIVITÉ	28
F.	REPRÉSENTATION PAR UN ADULTE RESPONSABLE	28
G.	PROCESSUS D'APPEL.....	28
	1. <i>Avis d'appel</i>	28
	2. <i>Nomination d'un comité d'appel</i>	28
	3. <i>Vérification initiale</i>	28

4.	<i>Procédure d’instruction d’un appel</i>	29
H.	DÉCISION D’APPEL	30
I.	DÉSISTEMENT DE RESPONSABILITÉ	30
J.	CENTRE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS SPORTIFS DU CANADA	30

I. Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent au présent Code :

- « *activité de NAC* » signifie les affaires et les activités qui relèvent de l'autorité de NAC;
- « *athlète mineur* » tout athlète n'ayant pas 18 ans révolus;
- « *CDD* » signifie la chef de la direction de NAC;
- « *déclarant* » signifie tout club ou toute personne qui satisfait aux exigences d'inscription de NAC et qui a payé tout droit d'inscription dû. La liste complète des catégories de déclarants est présentée dans les Statuts ainsi que dans la Politique d'inscription de NAC;
- « *entraîneur* » signifie toute personne qui dirige des entraînements liés aux figures obligatoires ou aux programmes;
- « *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;
- « *membre* » signifie toute section provinciale ou territoriale enregistrée auprès de NAC;
- « *NAC* » signifie Natation Artistique Canada;
- « *officiel* » signifie une personne exerçant des fonctions de juge, y compris un juge en exercice, un arbitre ou un marqueur;
- « *parent* » signifie tout parent ou tuteur d'un athlète;
- « *participant de NAC* » signifie toute personne rétribuée ou bénévole qui est engagée dans une activité de NAC ou qui est autrement soumise à son autorité;
- « *participant intéressé de NAC* » signifie tout participant de NAC, y compris les officiels intéressés, ayant un conflit d'intérêts;
- « *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;
- « *personne dans un rôle de leadership* » signifie la CDD, la directrice du sport ou tout membre du Conseil d'administration de NAC;
- « *personne vulnérable* » toute personne qui, en raison de son âge ou d'une condition particulière, temporaire ou permanente, dépend des autres ou est davantage sujette que la population générale d'être victime des agissements inappropriés d'une personne en position d'autorité ou en qui elle a confiance, et notamment les enfants, les jeunes et les personnes présentant un handicap physique, développemental ou d'une autre nature;
- « *plainte* » signifie tout signalement d'un manquement potentiel, soupçonné ou avéré au présent Code de conduite présenté formellement par écrit à NAC et signé par le plaignant ou par une personne dans un rôle de leadership si NAC porte la plainte pour son propre compte ou pour le compte du plaignant;
- « *président* » signifie le président de NAC;
- « *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;

- « *renseignements confidentiels* » signifie les renseignements connus par le participant de NAC en raison de son lien avec NAC, qu'ils soient ou non marqués « confidentiels »;
- « *section provinciale ou territoriale* » signifie une organisation provinciale ou territoriale qui est responsable de la gestion de la natation artistique à l'intérieur de ses frontières provinciales ou territoriales;
- « *y compris* » signifie y compris sans exclure d'autres motifs.

II. Application

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

- tous les membres et les déclarants;
- les dirigeants, les administrateurs, les membres de comité et les bénévoles de NAC;
- Les employés de NAC, toute personne sous contrat avec NAC et toute personne se rendant dans les bureaux de NAC ou dans d'autres lieux de travail de NAC à des fins professionnelles;
- 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 NAC;
- 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 NAC, y compris dans les bureaux de NAC, ailleurs au Canada et à l'étranger, et englobe toutes les activités sur lesquelles NAC exerce son autorité. Les activités de NAC incluent celles qui suivent :

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

III. Énoncé du Code et objet

Dans toute situation qui touche NAC ou qui a des conséquences sur NAC dans le cadre desquelles des participants (selon la définition donnée à la section I) sont susceptibles de représenter NAC, ces derniers sont tenus de se comporter avec intégrité, conformément aux valeurs de NAC et en adoptant un comportement attendu et impeccable qui forge l'image et la réputation de l'organisme. En ce sens, les participants de NAC devront :

- connaître la mission, la vision, les valeurs et les politiques de NAC et adopter le comportement qui convient;
- respecter les lois fédérales, provinciales et municipales, ainsi que les lois en vigueur dans les pays hôtes;
- refuser de participer à des activités malhonnêtes, frauduleuses, trompeuses, fausses ou illégales, et ne pas tolérer ou s'engager dans de telles activités;
- s'abstenir de disséminer des renseignements faux ou trompeurs au sujet de NAC, de ses membres et de ses participants;
- 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;
- 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;
- agir de manière responsable devant les médias, dans la gestion du contenu de sites Web personnels et la diffusion d'information dans les médias sociaux, y compris Facebook, Twitter, Instagram et YouTube;
- fournir aux athlètes et aux participants de NAC eux-mêmes un environnement professionnel et sportif sûr;
- effectuer une vérification de casier judiciaire et des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables tel que requis par NAC;
- mettre en application la règle des deux instances et les principes du mouvement Entraînement responsable;
- réussir le programme *Respect et sport* tel que l'exige NAC;
- se conformer aux politiques et aux règles de NAC.

Le présent Code vise à favoriser un environnement sportif et professionnel positif, sûr et respectueux, où les participants de NAC :

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

Le présent Code vise aussi :

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

IV. Engagement de NAC en matière de représailles

Il est attendu des participants de NAC qu'ils signaleront les comportements inappropriés et les inconduites, et qu'ils coopèrent à la création d'un environnement sportif et professionnel positif, sûr et respectueux. Aucune représaille ne sera engagée contre quiconque s'exprimera et rapportera avec véracité une inconduite réelle ou suspectée, participera à une enquête ou fera valoir ses droits sur le plan juridique.

Un participant de NAC 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 NAC contreviendra au présent Code de conduite. L'omission de rapporter une inconduite est passible de mesures disciplinaires.

V. Attentes et normes en matière de comportement

A. Antidopage

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

- se soumettre aux sanctions prises à la suite d'une violation du Programme canadien antidopage imposées par NAC ou toute autre organisation sportive;
- 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

Les participants de NAC peuvent avoir accès à des renseignements confidentiels (selon la définition donnée à la section I), y compris :

- les renseignements personnels sur les participants de NAC tels qu'ils sont définis dans sa *Politique de confidentialité*;

- les renseignements qui ne sont pas connus du participant de NAC ou fournis de manière non confidentielle avant d’être divulgués au participant de NAC, 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 NAC ou sur un de ses participants;
- les renseignements qui ne sont pas connus ou à la disposition du grand public autres que ceux divulgués par le participant de NAC.

Chaque participant de NAC est tenu de prendre les mesures raisonnables requises pour protéger les renseignements confidentiels et ne pas les divulguer, même quand il ne travaille plus pour NAC, ne lui fournit plus de services ou n’agit plus comme bénévole pour l’organisme. Un participant ne doit pas se servir d’information qu’il a reçue en raison de sa relation avec NAC pour en tirer profit personnellement avantage ou pour servir tout intérêt personnel, privé ou public.

La divulgation intentionnelle ou due à une négligence de renseignements confidentiels à des personnes connues des participants de NAC – 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 prévues au présent Code.

C. Conflit d’intérêts

Les participants de NAC doivent toujours agir dans l’intérêt de NAC 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 NAC.

Si, malgré l’absence de tout conflit d’intérêts avéré d’un participant de NAC, 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 tout conflit d’intérêts perçu ou avéré. L’existence perçue ou avérée d’un conflit d’intérêts peut nuire à la réputation du participant de NAC aussi bien qu’à celle de NAC.

Un conflit peut survenir dans les situations qui touchent :

- un intérêt, réel ou perçu, qui favorise le participant de NAC 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;
- les organisations externes au sein desquelles le participant de NAC assume des responsabilités officielles en matière de gouvernance, ou qui emploient le participant de NAC ou une partie liée;
- un participant de NAC ayant un intérêt financier dans une organisation externe;
- un risque réel ou perçu de compromettre l’intérêt de NAC.

1. Gestion des conflits d'intérêts

La présente politique n'a pas pour objet de dresser une liste exhaustive des conflits d'intérêts 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. Les personnes qui consacrent beaucoup de temps à notre sport et qui, par conséquent, portent plusieurs chapeaux sont généralement les plus à risque de se retrouver en conflit d'intérêts.

Si un participant de NAC 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 corrective 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 doivent divulguer sa situation par l'un ou l'autre des moyens suivants :

- en parler en personne à la 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 à la 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 NAC 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 NAC 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 NAC 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 la 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 NAC touché peut participer au processus décisionnel.

Dans le cas d'un conflit d'intérêts important, le participant de NAC touché doit se retirer d'une réunion et se récuser de toute discussion formelle 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 formelle 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 NAC est invité à présenter de l'information ou à répondre à des questions à ce sujet.

Pour éviter toute apparence d'avantage consenti par NAC 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 NAC.

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

c. Dépistage des situations mettant d'autres personnes en conflit d'intérêts

Si un participant de NAC 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 prendre l'une de ces mesures :

- Informer le chef de la direction ou le président ou les administrateurs ou les membres d'un comité à une réunion du conseil d'administration ou d'un comité, selon le cas, du conflit d'intérêts potentiel ; ou
- Dans le cas des officiels, informer le président du Comité national des officiels.

Le fait de signaler un conflit d'intérêts potentiel n'est pas une accusation ; il s'agit simplement de veiller à l'application régulière de la loi.

2. Avantages, divertissements et cadeaux

Un participant de NAC 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 NAC. De même, il ne doit pas donner de cadeau au nom de NAC en contrepartie d'un avantage pour NAC ou lui-même, ou comme condition pour en bénéficier.

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

3. Activités extérieures

Tout employé de NAC ou toute personne ayant conclu un contrat avec NAC peut être partie prenante d'une activité 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 à l'extérieur de NAC. Les règles complémentaires suivantes s'appliquent aux employés de NAC ou aux personnes sous contrat avec NAC :

- Ils ne doivent sous aucun prétexte s'engager dans des activités susceptibles d'entacher la réputation de NAC.
- Ils ne doivent sous aucun prétexte s'engager dans des affaires extérieures à NAC pendant leur temps de travail pour NAC, ni utiliser de l'information, du matériel ou des installations de NAC pour une entreprise extérieure. Cette interdiction s'applique également à la sollicitation d'autres participants de NAC 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 NAC, le participant doit en discuter avec la CDD afin de déterminer si ces activités créeront un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit.

4. Officiels

a) Tous les officiels sont tenus d'éviter les situations où leurs intérêts personnels ou ceux des membres de leur famille pourraient entrer en conflit avec leurs attentes en matière de comportement ou mettre leur intégrité en question.

Un officiel peut être en 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.

b) Les officiels doivent divulguer par écrit tout conflit d'intérêts présumé en envoyant une lettre au président du Comité national des officiels et en se retirant des événements ou des compétitions au besoin.

i) Certaines situations sont moins graves que d'autres et, par conséquent, tous les conflits n'exigent pas la même vigilance. Voici des exemples de catégories de personnes qui doivent divulguer un conflit d'intérêts par écrit au président du Comité national des officiels :

- Un membre de la famille d'un entraîneur actuel d'un compétiteur ;
- Un membre de la famille d'un directeur d'équipe d'un compétiteur;

- Un membre du conseil d'administration d'un club compétitif d'un compétiteur; et
- Un membre de la famille d'un membre du conseil d'administration d'un club de compétition d'un compétiteur.

Les conflits d'intérêts mineurs peuvent être gérés simplement en les divulguant. Si le Comité national des officiels convient à l'unanimité que le conflit est mineur, l'officiel intéressé peut être sélectionné pour l'événement ou la compétition. Les conflits plus graves exigeront qu'un officiel intéressé se retire des événements ou des compétitions, tel que déterminé par le Comité national des officiels.

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 NAC.

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

- Les employés de NAC et les personnes sous contrat avec NAC 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 NAC 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 NAC.

6. Traitement de faveur

Les participants de NAC ne doivent pas tirer profit de leurs attributions officielles au sein de NAC pour aider une organisation ou une personne qui traite avec NAC 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 aux exigences en matière de conflits d'intérêts

Tout défaut d'un participant de NAC de déclarer un conflit d'intérêts avéré ou potentiel peut lui valoir des mesures disciplinaires en vertu du processus de traitement des plaintes énoncé dans la présente politique.

D. Équité et inclusion

NAC 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 NAC 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 des participants de NAC qu'ils créent un environnement sportif et professionnel qui est respectueux et qui promeut la dignité et l'estime de soi de tout un chacun. NAC 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 NAC. Tout participant de NAC 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. NAC 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. NAC encourage le signalement de tout incident mettant en cause un geste de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de violence, peu importe qui en est responsable.

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. NAC a pris l'engagement de prévenir la violence et de créer un environnement sportif et professionnel sûr et respectueux. NAC ne tolérera aucun comportement violent dans les bureaux ou durant ses activités.

F. Médicaments illégaux, alcool, cannabis, tabagisme et vapotage

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

substances ou méthodes, ou d'ignorer des symptômes de toxicomanie. Cette disposition s'applique aussi au tabagisme, au vapotage ou à la consommation d'alcool ou de cannabis chez les mineurs.

Les participants de NAC doivent s'abstenir de consommer de l'alcool, du cannabis, des produits du tabac ou de vapotage quand ils prennent part à une activité de NAC, y compris pendant les compétitions ou les événements organisés par NAC auxquels des mineurs participent. Les participants de NAC doivent faire preuve de modération lorsqu'ils consomment de l'alcool ou du cannabis dans le cadre d'événements pour adultes associés à une activité de NAC.

1. Cannabis

Les lois adoptées par le gouvernement fédéral et chaque province et territoire du Canada définissent les restrictions sur l'usage récréatif du cannabis, y compris l'âge minimum d'usage du cannabis et les endroits où le cannabis peut être consommé. Les participants de NAC respecteront toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales sur la consommation de cannabis.

Sous réserve d'exceptions limitées pour le cannabis à usage médical, l'usage du cannabis sur le lieu de travail est interdit. Les employés de NAC, toute personne sous contrat avec NAC et toute personne se rendant aux bureaux de NAC ou dans d'autres lieux de travail de NAC à des fins professionnelles s'abstiendront de consommer du cannabis récréatif :

- Pendant les heures de travail, y compris les pauses;
- En dehors des heures de travail lorsqu'il y a un impact potentiel sur la réputation de NAC; et
- Dans l'exercice de ses fonctions pour NAC ou en tant que représentant de NAC, y compris les déplacements à des fins liées au travail.

L'Agence mondiale antidopage (AMA) a inscrit le cannabis sur sa liste de substances interdites et la consommation de cannabis par tout athlète assujéti au Programme antidopage canadien peut être considérée comme du dopage. Tous les participants de NAC ont la responsabilité de comprendre et d'observer les règles du Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) sur la consommation de cannabis.

G. Relations intimes ou sexuelles

Les participants de NAC 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.

H. Médias sociaux

On attend des participants de NAC qu'ils se comportent de manière responsable pour ce qui est du contenu de leurs sites Web personnels et de l'information publiée et partagée sur des blogues ou divers sites de médias sociaux. En particulier, les participants de NAC :

- doivent prendre connaissance de la mission, de la vision, des valeurs et des politiques de NAC, et adopter un comportement à la hauteur;
- prendre des mesures pour protéger leur vie privée et prendre la peine de comprendre les paramètres en matière de vie privée et les conditions de service des sites de médias sociaux;
- prendre les mesures raisonnables pour protéger leurs renseignements personnels et éviter de les communiquer inconsidérément;
- maintenir une frontière très nette entre leur utilisation des médias sociaux à des fins personnelles et professionnelles, ce qui suppose notamment d’avoir des comptes distincts s’il y a lieu pour ces deux usages;
- veiller à ce que le contenu publié convienne toujours à des athlètes mineurs;
- s’abstenir de publier des images ou du contenu faisant la promotion de la consommation de drogues, d’alcool, de cannabis, de tabac ou de produits e-smoking;
- s’efforcer de publier du contenu positif et éviter toute conversation en ligne qui pourrait avoir un effet discriminatoire, négatif ou critique.

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 NAC :

A. Athlètes

Les athlètes qui participent à des activités de NAC doivent :

- s’employer à réussir personnellement et en équipe en déployant des efforts qui sont accomplis, constants et sincères;
- faire preuve de respect pour eux-mêmes et à l’égard des autres;
- 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;
- 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;
- 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;
- participer seulement aux compétitions pour lesquelles ils sont admissibles;
- arriver à temps à chaque pratique, compétition ou processus de sélection ou à toute autre activité de NAC, avec l’équipement et le matériel nécessaires, en veillant à bien se nourrir et à se préparer au mieux de leur capacité;

- agir dans un esprit sportif, que ce soit à titre de compétiteur ou de spectateur, et ne tolérer aucun comportement antisportif;
- s’abstenir de consommer de l’alcool, du cannabis, du tabac ou des produits de vapotage s’ils sont mineurs ou au cours d’une compétition;
- le cas échéant, respecter l’entente avec l’athlète de NAC, ses exigences et ses attentes;
- respecter le code vestimentaire de NAC, 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 NAC, les administrateurs et les membres de comités doivent :

- d’abord et avant tout, veiller au bon fonctionnement de NAC et agir essentiellement à titre de membres du Conseil d’administration ou du comité en question, et non comme membres de toute autre organisation;
- 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 NAC;
- faire preuve de diligence raisonnable dans l’exercice de leurs responsabilités fiduciaires à l’égard des participants de NAC;
- instaurer une culture appropriée, qui encourage le traitement juste des conflits d’intérêts;
- 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;
- respecter les décisions majoritaires et, si c’est impossible, démissionner de leur poste;
- être présents aux réunions et se préparer avec diligence pour être en mesure de participer aux discussions;
- bien connaître et comprendre les règlements, politiques et règles de NAC;
- promouvoir une culture de dénonciation des situations intolérables et leur résolution efficace.

C. Entraîneurs et gérants d’équipe

Les entraîneurs et les gérants d’équipe qui participent à des activités de NAC doivent :

- démontrer un leadership responsable et respecter le *Code d’éthique du Programme national de certification des entraîneurs* (PNCE);
- agir dans l’intérêt supérieur des athlètes, en tenant compte des besoins globaux de la personne;
- 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;

- 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;
- 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;
- 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;
- s'abstenir de camoufler des renseignements ou d'agir afin d'influencer indûment une décision concernant la participation d'un athlète à une équipe nationale ou provinciale, ou à tout autre programme d'entraînement;
- soutenir le personnel d'entraînement des camps ou programmes d'entraînement provinciaux ou nationaux lorsque des athlètes ont été invités à y participer;
- 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;
- dans le cas d'athlètes mineurs, fournir aux parents et aux athlètes toute l'information requise pour prendre une décision les concernant;
- 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;
- maintenir des frontières professionnelles avec les athlètes, et s'abstenir d'interagir avec des athlètes mineurs sur les médias sociaux dans un compte personnel distinct de leur compte professionnel;
- veiller à ce que les conversations et les interactions en ligne avec des athlètes mineurs portent exclusivement sur leurs activités liées à la natation artistique;
- 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;
- 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;
- s'abstenir de critiquer les autres entraîneurs publiquement et agir avec professionnalisme;
- respecter le code vestimentaire de NAC.

D. Officiels

Les officiels qui participent à des activités de NAC doivent :

- 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;
- agir avec ouverture, professionnalisme, impartialité et de bonne foi dans le cadre de leurs fonctions comme juge;

- s’abstenir d’appuyer un athlète, un participant ou un entraîneur de NAC en particulier ou de publier de l’information à son sujet qui pourrait laisser croire à une relation privilégiée avec celui-ci ou donner l’impression d’un conflit d’intérêts;
- 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;
- prendre des décisions indépendantes;
- respecter la confidentialité exigée par les questions de nature délicate, y compris les élections, les manquements, les renoncations, les processus disciplinaires, les appels et autres renseignements confidentiels concernant les participants de NAC;
- 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;
- maintenir à jour leurs connaissances techniques sur la natation artistique, les règles en vigueur et toute modification afférente;
- assumer la responsabilité des décisions prises à titre de juge et lors de la rédaction des rapports, exposer les faits véridiques;;
- échanger sur les connaissances et l’expérience techniques en matière de natation artistique avec les athlètes, les parents, les entraîneurs, les gestionnaires de compétition, les bénévoles, le personnel de NAC et les autres officiels afin de contribuer à l’évolution du sport;
- s’abstenir de critiquer les autres officiels publiquement et agir avec professionnalisme;
- respecter le code vestimentaire de NAC.

E. Parents et spectateurs

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

- 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;
- respecter les décisions et les jugements des officiels, et encourager les athlètes à faire de même;
- respecter tous les compétiteurs, entraîneurs, gestionnaires de compétition et autres participants de NAC qui consacrent leur temps à la natation artistique, et leur exprimer leur appréciation en ce sens;
- 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 :

- promouvoir la connaissance et la compréhension des valeurs et du Code de conduite de NAC;

- 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;
- adopter un comportement, donner l'exemple dans leur conduite et leurs propos, et encourager et motiver les autres participants de NAC à faire de même;
- susciter un climat de confiance au sein du personnel de NAC, des athlètes et des autres participants de NAC en les invitant à faire part de leurs intérêts et de leurs besoins, et en cherchant à les comprendre;
- favoriser un esprit de collaboration;
- instaurer un climat dans lequel tous se sentent à l'aise de poser leurs questions et d'exprimer leurs préoccupations;
- prêter assistance aux personnes qui souhaitent déposer une plainte, au besoin;
- veiller à ce que toute inconduite avérée fasse rapidement l'objet d'une enquête rigoureuse;
- prendre les mesures disciplinaires ou correctives requises en cas d'inconduite corroborée, sans égard au rang hiérarchique de la personne en cause.

G. Sections provinciales et territoriales

Les sections provinciales et territoriales inscrites auprès de NAC doivent :

- respecter l'ensemble des règlements, politiques et règles de NAC et, au besoin, modifier leurs propres règlements pour se conformer à ceux de NAC;
- admettre que leurs sites Web, leurs blogues et leurs comptes de médias sociaux sont perçus comme des extensions de NAC et, à ce titre, qu'ils doivent refléter sa mission, sa vision et ses valeurs;
- veiller à ce que l'ensemble des athlètes et des entraîneurs qui participent à des compétitions et à des événements autorisés par NAC soient des membres en règle;
- avoir en place des pratiques et des normes d'embauche bien définies, notamment en ce qui concerne les entrevues, la vérification des références et une vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables, conformément à la politique de NAC afin de s'assurer que les athlètes bénéficient d'un environnement sportif sain et sécuritaire;
- encourager une culture de dénonciation des situations intolérables et leur résolution efficace;
- veiller à ce que toute inconduite avérée fasse rapidement l'objet d'une enquête rigoureuse, selon ce qui est indiqué;
- signaler immédiatement toute plainte publiée dans les médias à la CDD;
- prendre les mesures disciplinaires ou correctives requises en cas d'inconduite corroborée, sans égard au rang hiérarchique de la personne en cause;
- soumettre à la CDD une copie du rapport sur l'issue des enquêtes menées sur les situations de harcèlement ou de violence.

VII. Processus de plainte

A. Engagement de l'organisme

Tous les participants de NAC s'engagent à coopérer aux enquêtes internes et externes portant sur des allégations d'inconduite menées au titre du présent Code, en fournissant des renseignements véridiques, exacts, exhaustifs et opportuns.

NAC attend de ses employés, des personnes dans un rôle de leadership et de ses membres qu'ils s'engagent de manière à assurer un traitement des plaintes équitable, efficace et efficient.

B. Accessibilité

NAC veillera à diffuser en bonne et due forme l'information pertinente sur le processus de plainte, notamment sur son site Web. NAC attend de ses employés et des personnes dans un rôle de leadership qu'ils comprennent son processus de plainte et qu'ils prêtent assistance à quiconque souhaite formuler une plainte, y compris ceux qui cherchent un règlement à l'amiable.

C. Confidentialité

NAC reconnaît qu'il peut être extrêmement difficile de porter plainte et que les répercussions peuvent être dévastatrices pour une personne malencontreusement visée par une fausse accusation d'inconduite. NAC fera donc le nécessaire pour traiter les plaintes soumises au titre du présent Code sous le sceau de la confidentialité, sauf si une loi ou l'intérêt public commande la divulgation de certains renseignements.

Les parties à une plainte devront s'abstenir de communiquer tout renseignement confidentiel concernant la plainte à quiconque n'est pas mis en cause par la procédure.

D. Représentation par un adulte responsable

Si le plaignant est un athlète mineur ou une personne vulnérable, la plainte pourra être déposée par un parent ou un autre adulte responsable qui agira en son nom et prendra part au processus de plainte.

E. Plaintes anonymes

NAC recevra les plaintes anonymes motivées par une raison impérative, et mènera l'enquête en toute confidentialité sur leur objet si les renseignements mis à sa disposition sont suffisants.

F. Droit de retrait avant la conclusion de la procédure

Le cas échéant et à tout moment, un plaignant pourra se retirer avant la conclusion d'une procédure, étant entendu que NAC pourrait décider de poursuivre l'enquête si la gravité de la plainte l'exige.

G. Suivi des plaintes

1. Règlement à l'amiable

Lorsqu'un problème visé par le présent Code de conduite surgit, NAC suggère de chercher tout d'abord un règlement à l'amiable. Par exemple, on peut tenter de dialoguer avec la personne à l'origine du problème, et notamment l'informer que sa conduite était déplacée et non conforme au Code. On peut lui demander de cesser de se conduire ainsi ou demander l'aide d'un superviseur ou d'une personne dans un rôle de leadership au sein de NAC.

Si ces démarches n'aboutissent pas à un règlement ou si les circonstances ne se prêtent pas à un règlement à l'amiable, le processus formel exposé ci-après doit être mis en branle.

2. Ressources en ligne Respect et Sport

Les participants de NAC qui ont réussi le programme de formation Leaders d'activité du groupe Respect et Sport peuvent se prévaloir de ressources en ligne du groupe. Ce service confidentiel et anonyme, accessible à toute heure du jour et de la nuit, permet d'obtenir des conseils sur des comportements inappropriés et sur la ligne de conduite la plus recommandée. Les ressources en ligne en tout temps du groupe Respect et Sport sont accessibles à l'adresse <https://synchro-canada.respectgroupinc.com>.

3. Premier signalement

NAC attend de ses participants qu'ils restent à l'affût des comportements posant problème et qu'ils signalent les inconduites. Plus particulièrement, tout écart potentiel, soupçonné ou avéré au présent Code devrait être signalé de vive voix ou par écrit à une personne dans un rôle de leadership au sein de NAC, soit la CDD, la directrice du sport ou un administrateur de NAC.

Peu importe la personne dans un rôle de leadership à qui le signalement a été fait, la CDD et le président doivent toujours en être informés.

4. Plainte formelle

Aux fins d'enquête et de décision, le signalement doit être fait formellement sous forme d'une plainte écrite, y compris un résumé de son objet, laquelle sera transmise par courrier électronique à la CDD. La plainte doit être signée par le plaignant ou une personne dans un rôle de leadership si NAC soumet la plainte en son propre nom ou au nom d'un plaignant.

L'exposé de l'objet de la plainte devra comprendre des explications détaillées de l'inconduite alléguée, avec les dates, les heures, les lieux, une description du geste reproché, des paroles dites, le nom de la personne fautive, des témoins ou de toute personne susceptible de donner des compléments d'information. Après avoir été saisie d'une plainte, la CDD en informera le président et notifiera un accusé de réception au plaignant.

Les parties à une plainte seront NAC, l'intimé et le plaignant, selon le cas.

Selon la nature de la plainte, la CDD pourra procéder à l'enquête elle-même, ou nommer un enquêteur tiers indépendant ou un médiateur externe. La CDD nommera toujours un enquêteur tiers indépendant si le plaignant a publié la plainte dans les médias, si plus d'une personne a porté des allégations de harcèlement ou si les allégations sont graves (harcèlement systématique et continu, harcèlement sexuel, violence, etc.).

5. Vérification initiale

La CDD assumera les responsabilités suivantes :

- déterminer si la plainte est de peu d'importance, frivole ou vexatoire;
- déterminer si la plainte échappe au champ d'application du présent Code.

Les plaintes découlant des affaires, des activités ou des événements d'entités autres que NAC, y compris les membres de NAC, seront traitées conformément aux politiques de ces autres entités, à moins qu'elles ne soient demandées et acceptées par NAC à son entière discrétion.

Si la plainte est rejetée pour l'une des raisons susmentionnées, la CDD en informera le président, et elle informera le plaignant de la décision de rejeter la plainte par écrit, ainsi que de son droit d'en appeler de cette décision.

6. Harcèlement et violence

NAC veillera à ce que toutes les allégations de harcèlement ou de violence fassent l'objet d'une enquête, peu importe si le participant a fait un premier signalement de vive voix ou par écrit, une plainte formelle, ou si NAC a autrement connaissance d'un incident (par exemple, si l'un de ses employés est témoin ou est mis au courant d'un incident par un autre participant). NAC est légalement tenu d'offrir un environnement sportif et professionnel exempt de harcèlement, une obligation qui va au-delà des circonstances d'une plainte unique. Si le plaignant choisit de ne pas donner suite à une procédure enclenchée, la CDD devra, après avoir consulté le président, décider si l'allégation de harcèlement est suffisamment grave pour justifier une enquête par NAC.

7. Objectivité

Une personne dans un rôle de leadership qui fait l'objet d'une plainte ou qui a un intérêt personnel important dans l'affaire ne doit en aucun cas être partie au processus de plainte une fois qu'elle a été déposée formellement (autre que plaignant, témoin ou intimé, le cas échéant). Par exemple, si la CDD est visée par une plainte, le président dirigera le processus de plainte. La CDD ou le président peut renvoyer l'affaire à une autre personne dans un rôle de leadership ou à un gestionnaire de cas si c'est nécessaire.

8. Mesures transitoires

La CDD peut imposer des mesures transitoires pendant la durée d'une enquête et avant qu'une décision soit rendue à l'égard d'une plainte si elle estime que ces mesures sont dans l'intérêt du plaignant, de l'intimé ou de NAC.

9. Règlement interne

Il sera loisible à la CDD de mener elle-même l'enquête au sujet d'une plainte ou de nommer un panel de trois personnes de son choix pour instruire la plainte. La CDD présidera le panel. S'ils le jugent indiqué, la CDD ou le panel pourront demander des avis indépendants.

La CDD informera l'intimé qu'il a fait l'objet d'une plainte et lui transmettra une copie de la plainte écrite et du présent Code. L'intimé se verra offrir la possibilité de répondre par écrit aux allégations dans un délai raisonnable, mais jamais avant 24 heures et au plus tard dans la semaine qui suit.

La CDD peut solliciter une audience en personne, par téléphone ou par un moyen électronique quelconque. Elle peut aussi demander à d'autres personnes de participer à l'audience afin de donner leur version des faits. La décision de tenir une audience incombe à la CDD et ne pourra en aucun cas être mise en cause.

La CDD établira le déroulement de l'audience, sous réserve des modalités suivantes :

- Le plaignant et l'intimé recevront un préavis écrit raisonnable du format de l'audience, et notamment la date, l'heure et, si elle se déroule en personne, le lieu de l'audience.
- Les échéanciers pour la remise des observations écrites seront fixés et des copies de tout document écrit pertinent seront remises au plaignant et à l'intimé avant la tenue de l'audience.
- Le plaignant et l'intimé pourront être représentés par un avocat ou une autre personne, à leurs frais.
- La décision quant au bien-fondé d'une allégation d'inconduite sera prise à la majorité des voix.

Si l'intimé renonce à répondre par écrit à la plainte ou à participer à une audience, elle aura lieu quand même et un rapport d'enquête écrit sera déposé.

10. Nomination d'un enquêteur tiers indépendant

Il sera loisible à la CDD de nommer un enquêteur tiers indépendant aux fins du règlement d'une plainte. Cette décision pourra être prise à tout moment du processus de plainte si les conditions s'y prêtent et si c'est à l'avantage de toutes les parties. Le cas échéant, NAC assumera les coûts des services d'un enquêteur tiers indépendant.

La CDD pourra consulter l'enquêteur au cours de l'enquête, prendre connaissance de l'ébauche du rapport d'enquête et élargir le mandat de l'enquêteur ou lui demander des clarifications, étant entendu qu'aucune de ces interventions ne doit avoir pour conséquence d'influencer les conclusions ou de compromettre l'indépendance de l'enquêteur.

11. Médiation

Si la CDD estime que la médiation représentant une avenue intéressante par rapport au processus de plainte plus formel, elle peut en faire la suggestion. Si le plaignant et l'intimé consentent à tenter de régler leur différend par médiation, la CDD choisira un médiateur dont les services seront payés par NAC.

H. Décision

Il incombera à la CDD de déterminer le bien-fondé d'une allégation d'inconduite à la lumière des constatations de faits formulées dans le rapport d'enquête, et si des mesures disciplinaires ou correctives s'imposent. La CDD informera le président de sa décision, qui la relayera au Conseil d'administration de NAC.

Le plaignant et l'intimé seront informés de la décision de la CDD dans un délai raisonnable, qui ne dépassera pas deux semaines après la conclusion de l'enquête. Un résumé du rapport d'enquête sera transmis aux parties, mais la version intégrale sera traitée sous le sceau de la confidentialité et communiquée exclusivement au président. La CDD informera le plaignant et l'intimé de leur droit d'en appeler de la décision.

I. Mesure disciplinaire

Les participants de NAC faisant l'objet d'une plainte fondée peuvent être sanctionnés par une mesure pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'expulsion de l'organisme.

La CDD peut imposer les mesures disciplinaires ou correctives suivantes, individuellement ou de manière combinée :

- avertissement verbal ou écrit;
- excuses verbales ou écrites de la part de l'intimé envers le plaignant;
- service ou autre contribution bénévole à NAC;
- retrait de certains privilèges;
- suspension de certains événements, y compris d'une compétition, d'une future équipe ou d'une compétition à venir;
- suspension de certaines activités de NAC, notamment dans un rôle d'entraîneur ou d'officiel, pendant un laps de temps donné;
- suspension du poste occupé au sein de NAC ou d'un contrat avec NAC, avec ou sans rétribution;
- paiement des coûts des réparations en cas de dommages matériels;
- rétrogradation ou réduction du salaire;
- congédiement ou résiliation de contrat;
- expulsion de l'organisme;
- publication de la décision;
- toute autre sanction jugée appropriée.

Dans tous les cas, la CDD ébauchera et conservera un rapport de plainte qui, conjointement au rapport d'enquête, sera versé au dossier permanent de l'intimé.

Si la CDD détermine qu'une plainte est vexatoire, frivole ou déposée en guise de représailles, elle pourrait imposer l'une des mesures disciplinaires susmentionnées au plaignant.

L'exécution de toute mesure disciplinaire ou corrective incombe au Conseil d'administration de NAC. Le défaut de se conformer à une telle mesure emportera suspension automatique de toute activité de NAC jusqu'à ce que la personne visée par la mesure obtempère.

VIII. Appels

A. Engagement de l'organisme

NAC reconnaît le droit de tout participant d'interjeter appel de ses décisions si celui-ci estime qu'elle est inéquitable ou injuste, et a prévu à cet effet un processus d'appel censé être juste, opportun et abordable.

B. Portée de l'appel

Tout membre de NAC visé par une décision de son Conseil d'administration, de l'un de ses comités ou d'une personne chargée de rendre une décision au nom de NAC peut interjeter appel de ladite décision si les motifs sont suffisants, tel qu'il sera expliqué ci-dessous. La présente politique en matière d'appel ne s'appliquera pas aux décisions liées aux matières suivantes :

- emploi;
- infractions liées au dopage, qui relèvent du Programme antidopage canadien;
- règles du sport telles qu'elles sont énoncées dans le *Manuel des règlements* de NAC;
- critères de sélection des membres d'une équipe;
- litiges au cours d'une compétition, pour lesquels il existe une procédure d'appel distincte;
- questions commerciales ou conflits de travail pour lesquels un processus d'appel est déjà prévu dans une loi applicable ou un contrat.

C. Motifs d'appel

Une décision disciplinaire rendue au titre du présent Code peut être portée en appel pour les motifs suivants exclusivement :

- la décision visée a été rendue par une personne dépourvue du pouvoir et de la compétence nécessaire;
- l'enquête a été menée d'une manière injuste ou partielle;
- des éléments de preuve importants ont surgi après la décision;
- la mesure disciplinaire ou corrective imposée était excessive ou inappropriée;

- le plaignant peut en appeler de la décision de la CDD de ne pas donner suite à sa plainte.

D. Confidentialité

Les parties à un appel doivent s'abstenir de divulguer des renseignements confidentiels concernant l'appel à quiconque n'est pas concerné par la procédure.

E. Objectivité

Une personne dans un rôle de leadership qui fait l'objet d'une plainte ou qui a un intérêt personnel important dans l'affaire ne doit en aucun cas être partie au processus de plainte (autre que comme appelant ou partie intéressée, le cas échéant). Par exemple, si la CDD est visée par un appel, le président dirigera le processus de plainte. La CDD ou le président peut renvoyer l'affaire à une autre personne dans un rôle de leadership si c'est nécessaire.

F. Représentation par un adulte responsable

Si l'appelant est un athlète mineur ou une personne vulnérable, l'appel peut être formé par un parent ou un autre adulte responsable qui agira en son nom et prendra part au processus d'appel.

G. Processus d'appel

1. Avis d'appel

Un avis d'appel d'une décision au titre du présent Code doit être signifié par écrit à la CDD dans les quatorze jours suivant la réception par l'appelant de la décision de la CDD et de toute mesure disciplinaire ou corrective. L'avis devra énoncer les motifs et toute raison particulière à l'origine de l'appel, ainsi que les éléments de preuve étayant ces motifs.

Les parties à un appel seront NAC, l'appelant, l'intimé et toute autre partie concernée, s'il y a lieu.

Une copie de l'avis d'appel sera notifiée immédiatement au président, à l'intimé et à quiconque a droit de participer à l'appel à titre de partie concernée. L'intimé désigne l'organisme ou la personne dont la décision est contestée. Les parties concernées comprennent les personnes susceptibles d'être directement touchées par une décision d'appel.

Toute personne souhaitant engager une procédure d'appel après l'expiration du délai de quatorze jours devra soumettre une requête écrite énonçant les raisons justifiant une exemption de l'obligation de respecter le délai. La décision d'autoriser ou non une requête d'appel après le délai de quatorze jours relèvera du pouvoir discrétionnaire du gestionnaire de cas nommé par le chef de la direction à cet égard. Cette décision sera définitive.

2. Vérification initiale

Le gestionnaire de cas assumera les responsabilités suivantes :

- déterminer si l'avis d'appel a été notifié en temps opportun;

- déterminer si l'appel entre dans le champ d'application du présent Code;
- déterminer si l'objet de l'appel est dénué d'importance, frivole ou vexatoire;
- déterminer si les motifs d'appel sont suffisants.

Si l'appel est rejeté pour l'un ou l'autre des motifs susmentionnés, le gestionnaire de cas informera l'appelant par écrit des motifs de la décision, laquelle sera définitive.

3. Nomination d'un comité d'appel

Si le gestionnaire des cas est convaincu qu'il y a suffisamment de motifs pour faire appel, il mettra sur pied un comité d'appel dès que possible, mais au plus tard trente jours après la notification de l'avis d'appel susmentionné. Le comité d'appel sera constitué d'un seul décideur qui entendra l'appel, qui sera soit un participant de NAC ou une personne nommée venant de l'extérieur.

Dans des circonstances extraordinaires et à son entière discrétion, le gestionnaire de cas pourra former un panel de trois personnes qui seront chargées d'entendre l'appel. En pareil cas, le gestionnaire de cas nommera l'un des membres du panel à titre de président. Aucune des personnes chargées d'entendre l'appel ne doit auparavant avoir été impliquée dans l'affaire, avoir de relation significative avec aucune des parties à l'appel ou autrement se trouver en situation réelle ou perçue de conflit d'intérêts.

4. Procédure d'instruction d'un appel

Le comité d'appel peut solliciter une audience en personne, par téléphone ou par un moyen électronique quelconque. Il peut aussi demander à d'autres personnes de participer à l'audience afin de donner leur version des faits. La décision de tenir une audience incombe au comité d'appel et ne peut en aucun cas être mise en cause.

Le comité d'appel établira le déroulement de l'audience, sous réserve des modalités suivantes :

- L'appelant, l'intimé et toutes les parties concernées recevront un préavis écrit raisonnable du format de l'audience, et notamment la date, l'heure et, si elle se déroule en personne, le lieu de l'audience.
- Les échéanciers pour la remise des observations écrites seront fixés et des copies de tout document écrit pertinent seront remises au comité d'appel et à toutes les autres parties avant la tenue de l'audience.
- Les parties pourront être représentées par un avocat ou une autre personne, à leurs frais.
- La décision sera prise à la majorité des voix, s'il y a lieu.

Les personnes suivantes pourront comparaître à l'audience du comité d'appel et donner leur version des faits :

- l'appelant ou les appelants;
- l'intimé;
- les parties concernées;

- toute autre personne invitée par le comité d'appel à témoigner ou à assister à l'audience.

Si une partie renonce à répondre par écrit ou à participer à une audience, elle aura lieu quand même et une décision sera rendue.

Il incombe à l'appelant de faire la démonstration, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a commis l'erreur procédurale décrite dans les motifs de l'appel.

Il sera loisible au comité d'appel de solliciter des avis indépendants s'il l'estime nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités.

H. Décision d'appel

Les délibérations du comité d'appel se dérouleront à huis clos; personne d'autre que ses membres ne pourront y assister.

La comité d'appel pourra, à la majorité des voix :

- rejeter l'appel et confirmer la décision contestée;
- accueillir l'appel et renvoyer l'affaire à la CDD pour qu'elle pousse l'enquête et rende une nouvelle décision;
- accueillir l'appel et modifier la décision.

Le comité d'appel donnera les motifs de sa décision par écrit. Une copie de ces motifs sera transmise à la CDD, au président, à l'appelant, à l'intimé et à toute autre partie concernée par l'appel. Dans des circonstances extraordinaires, le comité d'appel pourra rendre sa décision de vive voix ou dans un résumé écrit, auquel cas il donnera ses motifs par écrit dans un délai raisonnable.

I. Désistement de responsabilité

Sauf en cas d'inconduite délibérée, le comité d'appel ne pourra être tenu responsable de quelque acte ou omission en rapport avec le règlement d'un litige au titre du présent Code. Les membres du comité d'appel ne pourront être appelés à témoigner durant une procédure d'appel ou devant un quelconque tribunal compétent, y compris pour ce qui concerne les coûts.

Aucune action ou procédure ne pourra être intentée contre NAC ou ses participants relativement à un litige, sauf si NAC a manqué ou refuse de se conformer aux dispositions du présent Code concernant le processus de plainte ou d'appel.

J. Centre de règlement des différends sportifs du Canada

Toute décision du comité d'appel pourra être renvoyée à un processus d'arbitrage ou de médiation en en faisant la demande au Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC). La décision rendue par le CRDSC sera sans appel et liera toutes les parties.

