

Titre de la politique :	Code de conduite	
Adopté :	Politiques originales remplacées : Harcèlement (juin 2010), Conflit de Intérêts (juin 2010), Politique de règlement des plaintes (novembre 2009) et plusieurs politiques antérieures du Code de conduite en septembre 2017 (révisées en août 2018, décembre 2018, décembre 2019, janvier 2020, mai 2020, 22 décembre 2022)	
Version actuelle approuvée par le conseil d'administration :	19 décembre 2022 <b>15 août 2023 et 10 juin 2024</b>	
<b>La présente politique a été préparée par Natation Artistique Canada (NAC) et s'applique à NAC, à ses OPTS, à ses organisations affiliées et à ses titulaires. Ce document ne peut être modifié sans consultation et approbation de NAC.</b>		

*La présente politique doit être lue en même temps que l'Aperçu de l'ensemble de politiques pour un sport sécuritaire et accueillant de NAC, y compris les définitions qui sont énoncées dans l'Aperçu.*

## Objectif

1. L'objectif de ce Code de conduite est de favoriser un environnement de travail et de sport positif, sécuritaire et respectueux dans lequel :
  - a) les valeurs et les normes de comportement attendues de l'organisation sont comprises, communiquées et vécues par tous les individus et toutes les organisations;
  - b) toutes les lois applicables sont respectées, quel que soit le lieu où se déroule l'activité ou l'événement; et
  - c) le comportement des individus est éthique, transparent et favorise la confiance dans l'intégrité du sport et des organisations.
2. L'objectif de ce Code est également de :
  - a) s'assurer que les décisions et les actions des individus et des organisations sont conformes à la mission, à la vision, aux valeurs et aux politiques de NAC; et
  - b) définir les actions et les comportements qui ne sont pas autorisés afin qu'ils soient connus des individus et des organisations et qu'ils puissent être évités.

## Déclaration des valeurs

3. Les individus et les organisations sont censés se comporter dans toutes les affaires impliquant ou ayant un impact sur les organisations ou dans lesquelles ils peuvent être considérés comme représentant ces organisations, avec intégrité et d'une manière conforme aux valeurs de ces organisations et aux normes de comportement les plus élevées sur lesquelles reposent l'image et la réputation des organisations.
4. Les individus et les organisations devront :
  - a) se familiariser avec la mission, la vision et les valeurs de NAC, de l'OPTS ou de l'organisation affiliée et se comporter en tout temps d'une manière conforme à celles-ci;
  - b) respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte;
  - c) ne pas participer, tolérer ou s'engager dans la malhonnêteté, la fraude, la tromperie, les fausses déclarations ou les activités illégales;
  - d) ne pas diffuser sciemment des informations fausses ou trompeuses sur une organisation ou un inscrit;
  - e) agir, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustes, discriminatoires ou qui contreviennent à la présente politique;
  - f) coopérer avec les enquêtes internes ou externes, et toutes procédures disciplinaires sur les préoccupations relatives à une éventuelle inconduite, un comportement interdit ou de la maltraitance en vertu de la présente politique ou du code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS »), en fournissant des informations honnêtes, précises, complètes et opportunes;
  - g) agir de manière responsable vis-à-vis des médias et en ce qui concerne le contenu des sites web personnels et des informations publiées sur les sites de médias sociaux, notamment Facebook, X (anciennement connu sous le nom de Twitter), Instagram, YouTube, TikTok et Snapchat ;
  - h) fournir un environnement de travail et de sport sain et sécuritaire pour l'athlète et toutes les personnes impliquées dans le sport;
  - i) pour les individus, fournir une vérification valide du casier judiciaire et d'autres vérifications des antécédents comme l'exige NAC ou la politique de vérification des antécédents de l'organisation;
  - j) soutenir les principes du Mouvement d'entraînement responsable;
  - k) pour les individus, suivre le programme de formation Respect et sport ou un équivalent autorisé tel que requis par NAC, un OPTS ou une organisation affiliée; et
  - l) se conformer, le cas échéant, aux statuts, politiques et règles de l'organisation tel que modifié de temps à autre.

## Application

5. Ce Code de conduite s'applique à toutes les personnes et organisations, y compris :
  - a) NAC, OPTS, organisations affiliées et membres inscrits;
  - b) les administrateurs, les dirigeants, les membres des comités et les bénévoles des organisations;
  - c) les employés et toute personne sous contrat avec les organisations et toute personne se rendant dans leurs bureaux ou sur d'autres lieux de travail à des fins professionnelles ou de formation;
  - d) tou-te-s les athlètes pouvant être sélectionné-e-s ou faisant partie de toute équipe participant à des compétitions ou à toute autre activité ou événement relevant de la compétence des organisations;
  - e) les entraîneur-e-s, les officiels, le personnel de soutien et les dirigeant-e-s;
  - f) Les parents, les spectateur-trice-s et les parties liées participant aux activités et aux événements des organisations.
  
6. Le présent Code s'applique en tout temps, quel que soit l'endroit où se déroule une activité ou un événement d'une organisation, ce qui comprend leurs bureaux respectifs ainsi que des emplacements externes au Canada et à l'étranger. Les activités et les événements comprennent :
  - a) les réunions du conseil d'administration des organisations et toutes les réunions de comités ou des entraîneur-e-s, que ce soit en personne, par téléphone ou par d'autres moyens virtuels;
  - b) réunions annuelles, réunions spéciales, conférences organisées ou cliniques;
  - c) emploi dans une organisation, et toutes les réunions et événements sociaux accueillis ou organisés par l'organisation;
  - d) participation à des compétitions sanctionnées, y compris l'entraînement connexe et les déplacements en groupe organisés;
  - e) tous les processus de sélection, d'essai et d'évaluation, ainsi que le temps d'entraînement ou de pratique, que ce soit au Canada ou à l'étranger;
  - f) toute autre activité ou événement tel que défini dans l'Aperçu de l'ensemble de politiques pour un sport sécuritaire et accueillant.
  
7. Ce Code de conduite s'applique également à la conduite des individus et des organisations en dehors des activités ou des événements des organisations lorsque cette conduite affecte négativement les relations au sein de ces organisations et leur environnement de travail et de sport ou porte atteinte à l'intégrité, l'image ou la réputation des organisations ou du sport de la natation artistique. Cette applicabilité sera déterminée par les organisations à leur seule discrétion.

## **Engagement à ne pas exercer de représailles**

8. On attend des individus et des organisations qu'ils signalent ou fassent part de leurs préoccupations concernant toute inconduite, maltraitance ou comportement interdit et qu'ils collaborent pour garantir un environnement de travail et de sport positif, sécuritaire et respectueux. Toute personne qui se livre à un acte qui menace ou cherche à intimider une autre personne dans le but de la décourager de signaler ou de soulever un problème, en toute bonne foi, conformément à la politique d'une organisation, commet une infraction au présent code de conduite. Le fait pour une personne de signaler ou de soulever un problème dans le but d'exercer des représailles à l'encontre d'une autre personne constitue également une violation de ce code de conduite. Toute personne reconnue coupable d'avoir enfreint cette section sera responsable des coûts liés au processus disciplinaire requis pour établir une telle violation.

## **Obligation de déclaration**

9. Il y a violation du présent Code de conduite si une personne ou une organisation a connaissance d'un incident d'inconduite, de maltraitance ou de comportement interdit mais ne le signale pas. Le fait de ne pas signaler une telle inconduite à l'évaluateur indépendant des plaintes ou à l'agent du triage des plaintes de l'organisation concernée peut entraîner des mesures disciplinaires de la part de l'OPTS.
10. S'il existe des motifs raisonnables de soupçonner qu'une personne mineure ou un-e participant-e vulnérable a besoin de protection en raison de maltraitance, ou de comportements interdits, y compris le harcèlement sexuel, physique ou émotionnel, la négligence ou tout autre risque de préjudice, les personnes et les organisations ont l'obligation légale de signaler immédiatement les soupçons ou les informations pertinentes à l'évaluateur indépendant des plaintes ou à l'agent du triage des plaintes de l'OPTS concernée et, le cas échéant et si la loi l'exige, à l'agence appropriée ou à la police. L'évaluateur indépendant des plaintes ou l'agent du triage des plaintes peut signaler l'incident ou la plainte à l'organisme approprié ou à la police.

## **Normes et attentes générales en matière de comportement**

### ***Antidopage***

11. Les organismes ont adopté le Programme canadien antidopage (PCA) qui interdit strictement l'utilisation de substances et de méthodes interdites ou tout comportement qui constitue une violation des règles antidopage, tel que décrit dans celui-ci. De plus, ils respectent, le cas échéant, les règles de contrôle du dopage de la World Aquatics, le Code mondial antidopage et les règles antidopage de toute autre organisation antidopage ayant autorité sur les organismes.
12. Tous les individus ont la responsabilité de :
  - a) se conformer au PCA et, le cas échéant, aux règles de contrôle du dopage de la World Aquatics, au Code mondial antidopage et aux règles antidopage de toute autre organisation antidopage ayant autorité sur la personne et s'abstenir de commettre toute violation des règles antidopage telles que définies dans les présentes règles antidopage;

- b) respecter toute sanction imposée à la suite d'une violation du PCA, des règles de contrôle du dopage de la World Aquatics, du Code mondial antidopage ou les règles antidopage de toute autre organisation antidopage ayant autorité sur la personne, qu'elles soient imposées par NAC, le CCES ou toute autre organisation sportive; et
- c) s'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'entraînement, de formation, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision du sport, , qui a été reconnue coupable d'une violation des règles antidopage et qui purge une sanction comportant une période de suspension imposée en vertu du PCA, des règlements antidopage de la World Aquatics, du Code mondial antidopage ou de toute règle antidopage applicable.
- d) Coopérer avec toute organisation antidopage qui mène une enquête sur une ou plusieurs violations des règles antidopage.
- e) S'abstenir de tout comportement offensant à l'égard d'un agent de contrôle du dopage ou de toute autre personne participant au contrôle du dopage, que ce comportement constitue ou non une falsification au sens du Programme antidopage canadien.
- f) Tout le personnel d'encadrement qui utilise une substance ou une méthode interdite (selon le Programme antidopage canadien) sans justification valable et acceptable doit s'abstenir de fournir un encadrement aux sportifs qui relèvent de la compétence d'une organisation.

### **Confidentialité**

13. Les personnes et les organisations peuvent avoir accès à des informations confidentielles. Les informations confidentielles comprennent :
  - a) les informations personnelles ou les informations protégées concernant des personnes ou des organisations, telles que définies dans la politique de confidentialité de l'organisation;
  - b) les renseignements qui ne sont pas connus ou accessibles à la personne ou à l'organisme sur une base non confidentielle avant leur divulgation à la personne ou à l'organisme, y compris les renseignements financiers, les plans stratégiques, la propriété intellectuelle et les renseignements liés aux programmes, aux activités ou aux affaires de l'organisme; et
  - c) l'information qui n'est pas connue ou disponible pour le grand public autrement qu'à la suite d'une divulgation par la personne ou l'organisation.
14. Les individus et les organisations ont le devoir de prendre des mesures raisonnables pour protéger les informations confidentielles et ne pas les divulguer, y compris lorsqu'un individu cesse de travailler, de fournir des services ou de faire du bénévolat pour l'organisation. Les personnes ne doivent pas utiliser les informations obtenues dans le cadre de leur relation avec l'organisation à des fins de profit personnel ou dans le but de promouvoir un intérêt personnel, privé ou public.
15. Toute divulgation intentionnelle ou négligente d'informations confidentielles à des personnes dont la personne ou l'organisation savait, ou aurait dû savoir, qu'elles n'auraient pas dû recevoir ces informations confidentielles, ou toute utilisation abusive de ces informations confidentielles, peut entraîner des sanctions en vertu de la présente politique et de la politique et procédure de discipline et de plainte de l'organisation, selon le cas.

16. Les individus et les organisations sont tenus de maintenir strictement confidentielle toute information relative à une plainte, un appel ou tout autre différend, y compris l'information relative à une plainte déposée en vertu de la politique sur le harcèlement, la discrimination et la maltraitance, à moins que les règlements ou les politiques de l'organisation ne l'autorisent. Toute violation de cette confidentialité signalée à l'évaluateur indépendant des plaintes ou à l'agent du triage des plaintes de l'OPTS concernée comme une violation de cette obligation par la personne et l'organisation peut entraîner une sanction immédiate.

### ***Équité et inclusion***

17. Les organisations s'engagent à promouvoir les avantages, les principes et les possibilités de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans toutes leurs activités et événements. Tous les individus et organisations partagent la responsabilité d'offrir un environnement sportif et de travail qui favorise ces valeurs envisagées dans la politique d'équité, de diversité et d'inclusion de NAC et s'assureront qu'elles sont des considérations clés lors de l'établissement de politiques et de l'élaboration, de la mise à jour ou de la prestation de leurs programmes.

### ***Discrimination, harcèlement et maltraitance***

18. Les individus et les organisations sont censés soutenir un environnement de travail et de sport qui favorise le respect et promeut la dignité et l'estime de soi de chacun. Les organisations reconnaissent que la discrimination, le harcèlement, les comportements interdits et la maltraitance, tels que définis dans l'Aperçu de l'ensemble de politiques pour un sport sécuritaire et accueillant et dans le CCUMS, peuvent empoisonner l'environnement de travail et de sport, non seulement pour le groupe ciblé, mais aussi pour de nombreuses autres personnes. Les individus doivent reconnaître que c'est l'impact du comportement sur un destinataire qui est primordial, et non l'intention de la personne qui adopte le comportement jugé offensant.
19. Toutes les personnes et organisations soumises à ce Code de conduite doivent également se conformer à la politique en matière de harcèlement et de comportements interdits.
20. Un incident ou une plainte de discrimination, de harcèlement, de comportements interdits ou de maltraitance sera géré conformément à la politique et à la procédure de discipline et de plainte de l'organisme concerné, et sera considéré comme une infraction majeure telle que définie dans l'Aperçu de la politique pour un sport sécuritaire et accueillant, à moins que l'évaluateur indépendant des plaintes ou l'agent du triage des plaintes de l'OPTS concerné n'en décide autrement.

### ***Conflits d'intérêts***

21. Les personnes soumises à la politique en matière de conflits d'intérêts d'une organisation sont censées respecter et se conformer à cette politique et agir dans le meilleur intérêt de l'organisation en évitant les conflits d'intérêts. Ils doivent éviter les situations où leurs intérêts personnels ou ceux de leurs parties liées pourraient interférer ou entrer en conflit, directement ou indirectement, avec leurs obligations envers l'organisation.

## **Drogues, alcool, cannabis, tabac et produits du tabac électronique**

22. Les individus ou les organisations ne doivent jamais fournir, promouvoir, tolérer ou ignorer l'abus de substances, l'usage non médical de drogues, ou l'utilisation de substances ou de méthodes interdites, ou, dans le cas des mineurs, l'usage d'alcool, de cannabis, de tabac ou de produits du tabac électronique.
23. La consommation d'alcool, de cannabis à des fins non médicales, de tabac ou de produits du tabac électronique est interdite sur le lieu de travail, sous réserve de tout aménagement nécessaire.
24. Les personnes s'abstiendront de consommer de l'alcool, du cannabis, du tabac ou des produits du tabac électronique lorsqu'elles participent aux activités et aux événements des organisations ou aux compétitions sanctionnées.
25. Les individus feront preuve de modération lorsqu'ils consomment de l'alcool ou des produits à base de cannabis dans des situations sociales destinées aux adultes et associées aux activités ou événements des organisations où des personnes mineures sont présentes.

## **Cannabis**

26. Les lois adoptées par le gouvernement fédéral et par chaque province et territoire du Canada définissent les restrictions relatives à l'utilisation du cannabis à des fins récréatives, notamment l'âge minimum pour consommer du cannabis et les lieux où il peut être consommé. Les particuliers et les organisations respecteront toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales sur la consommation de cannabis.
27. Le CCES a inscrit le cannabis sur sa liste de substances interdites et la consommation de cannabis par tout athlète assujetti au PCA peut être considérée comme du dopage. Tous les individus ont la responsabilité de comprendre et d'observer les règles du CCES sur l'utilisation du cannabis.

## **Médias sociaux**

28. Les particuliers et les organisations doivent être conscientes que leur activité sur les médias sociaux peut être vue par n'importe qui, y compris par le NAC, et qu'elles sont tenus d'agir de manière responsable en ce qui concerne le contenu de leurs sites Web personnels ou de ceux des organisations, ainsi que les informations communiquées et partagées sur les blogs et les sites de médias sociaux. En outre, les particuliers et les organisations sont également soumis à d'autres politiques spécifiques qui traitent des médias sociaux.
29. Les individus et les organisations devront :
  - a) se familiariser avec la mission, la vision, les valeurs et les politiques et les meilleures pratiques concernant l'utilisation des médias sociaux, de NAC, de l'OPTS ou de l'organisation affiliée et se comporter en conséquence;
  - b) pour les particuliers, protégez leur vie privée et prenez soin de comprendre les paramètres de confidentialité et les conditions d'utilisation du site de médias sociaux;
  - c) prendre des mesures raisonnables pour sécuriser les informations confidentielles et ne pas les divulguer;

- d) pour les particuliers, maintenir une distinction claire entre l'utilisation personnelle et professionnelle des médias sociaux, y compris en ayant deux comptes distincts à ces fins, le cas échéant;
  - e) veiller à ce que tout le contenu soit approprié pour être vu par des personnes mineures;
  - f) veiller à ce que tous les dialogues et interactions en ligne avec des personnes mineures ou des personnes vulnérables respectent les directives relatives aux interactions individuelles;
  - g) ne jamais utiliser les médias sociaux à des fins d'intimidation, de cyber-discrimination, de harcèlement, de comportements interdits ou de maltraitance; et
  - h) ne pas publier sur une plateforme de médias sociaux une image ou une vidéo, y compris une image ou une vidéo modifiée ou fabriquée, qui soit préjudiciable, irrespectueuse, dénigrante, insultante, embarrassante ou autrement offensante pour une personne.
30. Le retrait d'un contenu d'une plateforme de médias sociaux après sa publication (publique ou privée) n'empêche pas que la conduite antérieure d'une personne ou d'une organisation lors de la publication de ce contenu soit soumise à la politique et à la procédure de discipline et de plainte de NAC ou d'un OPTS.

## **Attentes et normes spécifiques en matière de comportement**

31. Outre ce qui précède, il existe certaines attentes et normes de comportement qui s'appliquent à des catégories spécifiques de personnes et d'organisations, comme suit :

### **Athlètes**

32. Les athlètes doivent :
- a) s'efforcer d'obtenir des résultats personnels et collectifs par un effort complet, constant et sincère;
  - b) faire preuve de respect envers eux-mêmes et envers tous les autres;
  - c) contribuer à une culture d'équipe positive en faisant des commentaires positifs et constructifs à ses coéquipiers afin de les motiver et de les encourager à poursuivre leurs efforts;
  - d) se conformer en tout temps à la politique de l'organisation en matière de harcèlement et comportements interdits et s'abstenir de discriminer, de harceler, de tout mauvais traitement ou de tout comportement interdit à l'égard de toute personne;
  - e) reconnaître que tout comportement de discrimination, de harcèlement, de comportements interdits ou de maltraitance ne sera pas toléré et informer immédiatement leur entraîneur, un membre du personnel de soutien ou une personne responsable s'ils ont été témoins ou victimes de tels comportements;
  - f) signaler immédiatement à son entraîneur ou au personnel d'encadrement tout problème de santé mentale ou physique susceptible d'empêcher ou de limiter sa capacité à s'entraîner, à voyager ou à participer à des compétitions et, dans le cas des athlètes brevetés, sa capacité à remplir les conditions d'octroi des brevets;
  - g) participer qu'aux compétitions pour lesquelles elles sont éligibles;
  - h) arriver à l'heure à chaque entraînement, compétition, sélections ou autre activité ou événement de natation artistique, avec tout l'équipement approprié, bien nourri et préparé au mieux de ses capacités;



- i) se comporter de manière sportive, que ce soit en tant que compétiteur-trice-s ou spectateurs;
- j) ne jamais consommer d'alcool, de cannabis, de tabac ou de produits du tabac électronique en tant que personne mineure ou pendant une activité ou un événement;
- k) le cas échéant, adhérer à l'entente des athlètes de l'organisation, à ses exigences et à ses attentes;
- l) se conformer aux règles et exigences de l'organisation en matière d'habillement, d'équipement, d'entraînement, de déplacements, de compétition et de couvre-feu; et
- m) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisation.

### **Membres du conseil d'administration et des comités**

33. Les administrateur-ric-e-s, les dirigeant-e-s et les membres des comités doivent :

- a) être d'abord et avant tout responsable du bien-être de son organisation et fonctionner principalement en tant que membre du Conseil ou du comité, et non en tant que membre d'une quelconque circonscription ou relation;
- b) se comporter ouvertement, professionnellement, légalement et de bonne foi d'une manière qui soit conforme aux valeurs et aux normes éthiques de l'organisation et qui les renforce;
- c) faire preuve de diligence raisonnable dans le maintien de leur responsabilité fiduciaire;
- d) se conformer en tout temps à la politique en matière de harcèlement et de comportements interdits et s'abstenir d'agir de manière discriminatoire, de harceler ou de maltraiter, ou d'adopter un comportement interdit à l'égard de toute autre personne;
- e) promouvoir une culture appropriée qui met l'accent sur le traitement équitable des conflits d'intérêts et se conformer à la politique en matière de conflits d'intérêts;
- f) s'assurer que tous les administrateurs, dirigeants et membres des comités ont suffisamment d'occasions d'exprimer leurs opinions et que toutes les opinions sont dûment prises en compte et pondérées;
- g) respecter les décisions de la majorité et démissionner si vous n'êtes pas en mesure de le faire;
- h) prendre le temps d'assister aux réunions et d'être assidu dans la préparation et la participation aux discussions;
- i) avoir une connaissance et une compréhension approfondies des statuts, politiques et règlements de l'organisation;
- j) se conformer en tout temps à la politique de l'organisation en matière de harcèlement et de comportements interdits et s'abstenir d'agir de manière discriminatoire, de harceler ou de maltraiter, ou d'adopter un comportement interdit à l'égard de toute autre personne;
- k) promouvoir une culture qui soutient les plaintes et leur résolution efficace; et
- l) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisation.

## **Entraîneur·e-s et personnel de soutien**

34. Les entraîneur·e-s et le personnel de soutien doivent :

- a) faire preuve d'un leadership responsable et adhérer, pour les entraîneur·e-s, au code de déontologie du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) ainsi qu'à la Politique d'inscription et de certification des entraîneur·e-s de NAC, et pour le personnel de soutien, au code de déontologie ou aux politiques de leur organisation ou association de certification professionnelle respective et à toutes les autres politiques connexes de leur organisation;
- b) toujours être en règle avec l'ACE, pour les entraîneur·e-s, et avec leur organisme ou association de certification professionnelle, le cas échéant, pour le personnel de soutien;
- c) agir dans le meilleur intérêt du développement de l'athlète en tant que personne à part entière;
- d) assurer un environnement sécuritaire en sélectionnant des activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, à l'expérience, aux capacités et à la condition physique des athlètes concernés, et en éduquant les athlètes quant à leurs responsabilités pour contribuer à un environnement sécuritaire;
- e) travailler en coopération avec les autres membres du personnel de soutien, y compris les professionnels de la médecine sportive, pour le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes;
- f) ne jamais encourager ou permettre sciemment à un·e athlète de retourner au sport prématurément ou sans l'autorisation d'un professionnel de la santé, à la suite d'une blessure grave;
- g) ne jamais refuser, déconseiller ou refuser une hydratation, une alimentation, une attention médicale ou un sommeil adéquats;
- h) accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et orienter les athlètes vers d'autres entraîneur·e-s et le personnel de soutien, le cas échéant et selon les opportunités qui se présentent;
- i) ne jamais retenir des informations ou prendre des mesures qui pourraient influencer de façon inappropriée la décision de l'athlète concernant sa participation à l'équipe nationale ou provinciale ou à d'autres programmes d'entraînement;
- j) soutenir les entraîneur·e-s et le personnel de soutien ou les entrepreneurs des équipes nationales ou provinciales ou d'autres programmes d'entraînement, si un·e athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes;
- k) ne pas utiliser leur position d'entraîneur·e d'une équipe nationale ou provinciale ou de personnel de soutien pour solliciter des athlètes (ou les parents d'athlètes mineur·e-s) sans avoir reçu au préalable l'approbation des entraîneur·e-s qui sont responsables de l'athlète;
- l) fournir aux athlètes et aux parents d'athlètes mineur·e-s les informations nécessaires pour participer aux décisions qui concernent l'athlète;
- m) donner l'exemple de la conduite qu'ils souhaitent que leurs athlètes adoptent dans leur tenue et leur comportement;
- n) maintenir des limites professionnelles avec les athlètes et limiter les interactions personnelles avec les athlètes sur les médias sociaux;
- o) s'assurer que tous les dialogues et interactions en ligne avec les athlètes mineur·e-s sont uniquement destinés à des fins artistiques liées à la natation;

- p) s'assurer que leurs athlètes comprennent que la discrimination, le harcèlement, les comportements interdits et la maltraitance ne seront pas tolérés, et créer une culture de divulgation et de signalement au niveau des athlètes;
- q) se conformer en tout temps à la politique de l'organisation en matière de harcèlement et de comportements interdits et s'abstenir d'agir de manière discriminatoire, de harceler ou de maltraiter, ou d'adopter un comportement interdit à l'égard de toute autre personne;
- r) ne pas utiliser un langage offensant ou crier sur les athlètes d'une manière qui ne sert aucun objectif productif d'entraînement ou de motivation;
- s) ne pas critiquer publiquement les autres entraîneur-e-s, le personnel de soutien, les individus ou les organisations et interagir de manière professionnelle;
- t) être soumis-e à une sanction disciplinaire s'ils enfreignent la présente section;
- u) respecter les règles et exigences de l'organisation en matière de code vestimentaire;
- v) s'assurer que toutes les communications sur les médias sociaux en rapport avec leur rôle d'entraîneur ou de personnel de soutien sont professionnelles ;
- w) éviter de publier tout contenu sur les médias sociaux ou d'adopter tout autre comportement sur les médias sociaux (tel que l'acceptation ou le rejet sélectif de demandes d'amis) qui montre de manière inappropriée un favoritisme envers certains athlètes par rapport à d'autres ; et
- x) s'assurer que les parents des sportifs mineurs sont au courant des interactions qui peuvent avoir lieu via les médias sociaux, donner aux parents la possibilité de restreindre ces communications et fournir d'autres moyens de communication aux sportifs mineurs dont les parents choisissent de restreindre leurs interactions avec les médias sociaux.

## **Officiels**

35. Les officiels doivent :

- a) accepter une mission d'arbitrage lors d'une compétition ou d'un événement uniquement s'ils ont l'intention d'honorer cet engagement, et informer la personne compétente dès que possible si, pour une raison quelconque, ils ne peuvent pas être présents;
- b) se comporter de manière ouverte, professionnelle, impartiale et de bonne foi lors de toutes les activités et événements officielles;
- c) respecter en tout temps la politique en matière de harcèlement et de comportements interdits et s'abstenir de discriminer, de harceler ou de maltraiter toute personne;
- d) éviter d'approuver ou de publier des informations sur un-e athlète, un-e entraîneur-e, un membre du personnel d'encadrement ou toute autre personne qui pourraient suggérer une relation préférentielle ou donner l'impression d'un conflit d'intérêts;
- e) éviter les situations où leurs intérêts personnels ou ceux des membres de leur famille pourraient entrer en conflit avec les attentes en matière de comportement des fonctionnaires ou remettre en question leur intégrité;
- f) déclarer un conflit d'intérêts, le cas échéant, et s'abstenir d'officier dans des situations où un conflit d'intérêts réel ou perçu pourrait être présent;
- g) faire des jugements indépendants;

- h) respecter la confidentialité requise pour les questions de nature sensible, notamment les éjections, les manquements, les forfaits, les processus disciplinaires, les appels et autres informations confidentielles;
- i) s'engager à comprendre et à mettre en pratique leur rôle de juge, d'arbitre, de marqueur ou d'autre officiel, et agir de manière appropriée dans le cadre de ce rôle;
- j) maintenir une connaissance technique de la natation artistique et de toutes les règles actuelles et de leurs modifications;
- k) être responsable des décisions prises en tant qu'arbitre;
- l) partager les connaissances techniques et l'expérience de la natation artistique avec les athlètes, les parents, les entraîneur-e-s, les directeur-trice-s de compétition, les bénévoles, les employés de NAC, de l'OPTS ou de l'organisation affiliée et les autres officiels afin de favoriser le développement du sport;
- m) se conformer en tout temps à la politique en matière de harcèlement et de comportements interdits et s'abstenir de toute discrimination, de tout harcèlement, de toute maltraitance ou de tout comportement interdit à l'égard de toute personne;
- n) ne pas critiquer publiquement d'autres officiels, individus ou organisations, et interagir de manière professionnelle;
- o) se conformer aux règles et exigences de l'organisation en matière de code vestimentaire;
- p) se conformer à la sanction disciplinaire s'ils enfreignent la présente section; et
- q) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisation.

### **Parents et spectateurs**

36. Les parents ou les spectateurs doivent :

- a) ne jamais ridiculiser un-e athlète qui fait une erreur lors d'une performance ou d'un entraînement, et faire des commentaires positifs qui motivent et encouragent tou-te-s les athlètes à poursuivre leurs efforts;
- b) respecter les décisions et les jugements des officiels et encourager les athlètes à faire de même;
- c) respecter et montrer de l'appréciation envers tous les concurrent-e-s et envers les entraîneur-e-s, les officiels, le personnel de soutien, les directeur-trice-s de compétition, les bénévoles et les autres personnes qui donnent de leur temps au sport de la natation artistique;
- d) s'abstenir d'utiliser un langage grossier, et ne pas interférer avec les événements, critiquer publiquement ou harceler les athlètes, les entraîneur-e-s, le personnel d'encadrement, les officiels, les directeur-trice-s de compétition, les bénévoles ou d'autres parents ou spectateurs.
- e) respecter en tout temps la politique en matière de harcèlement et de comportements interdits et s'abstenir de toute discrimination, de tout harcèlement ou de tout mauvais traitement, ou de tout comportement interdit à l'égard de toute personne;
- f) se conformer à la sanction disciplinaire s'ils enfreignent la présente section, même s'ils ne sont pas des titulaires ou des membres de NAC, d'une OPTS ou d'une organisation affiliée; et
- g) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisation.

## **Personnes en position de leadership**

37. Les personnes en position de leadership doivent :

- a) promouvoir la sensibilisation et la compréhension des valeurs de l'organisation et du présent Code de conduite;
- b) tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion lors de l'établissement de politiques et de l'élaboration, de la mise à jour ou de l'exécution de programmes;
- c) servir de modèle par son comportement, ses actions et ses paroles, et encourager et motiver les autres individus à faire de même;
- d) établir la confiance des employés, des athlètes et des autres personnes de l'organisation en écoutant et en comprenant leurs intérêts et leurs besoins;
- e) instaurer une atmosphère de collaboration;
- f) maintenir un environnement dans lequel chacun se sent à l'aise pour poser des questions et faire part de ses préoccupations;
- g) assister les personnes dans leur processus de plainte, si nécessaire;
- h) respecter en tout temps la politique en matière de harcèlement et de comportements interdits et s'abstenir de toute discrimination, de tout harcèlement, de toute maltraitance ou de tout comportement interdit à l'égard de toute personne;
- i) ne pas critiquer publiquement les autres personnes en charge, les individus ou les organisations et interagir de manière professionnelle;
- j) veiller à ce que toute inconduite possible ou réelle fasse l'objet d'une enquête rapide et approfondie, le cas échéant;
- k) imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées en vertu de la politique et de la procédure de discipline et de plainte de l'organisation lorsqu'une faute a été prouvée, quel que soit le poste ou l'autorité du contrevenant;
- l) se conformer à la sanction disciplinaire s'ils enfreignent la présente section, même s'ils ne sont pas des titulaires ou des membres de NAC, d'une OPTS ou d'une organisation affiliée; et
- m) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisation.

## **OPTS et organisations affiliées**

38. Les OPTS et les organisations affiliées doivent :

- a) adhérer à tous les règlements, politiques et statuts de NAC et, le cas échéant, modifier leurs propres règlements, politiques et règles pour se conformer à ceux de NAC;
- b) reconnaître que leurs sites web, blogs et comptes de médias sociaux sont considérés comme des extensions de NAC et doivent refléter la mission, la vision et les valeurs de NAC;
- c) se conformer en tout temps à la politique de NAC en matière de harcèlement et de comportements interdits et s'abstenir de toute discrimination, de tout harcèlement, de toute maltraitance ou de tout comportement interdit à l'égard de toute personne;
- d) ne pas critiquer publiquement d'autres organisations ou individus et interagir de manière professionnelle;
- e) s'assurer que tou-te-s les athlètes participant à une activité ou une manifestation relevant de la compétence de NAC, d'un OPTS ou d'une organisation affiliée sont inscrits et en règle;
- f) s'assurer que tou-te-s les entraîneur-e-s participant à une activité ou à un événement relevant

de la compétence de NAC, d'un OPTS ou d'une organisation affiliée sont inscrits et en règle conformément à la Politique d'inscription et de certification des entraîneurs de NAC;

- g) mettre en place des pratiques et des normes d'embauche bien définies, y compris des entretiens, des vérifications de références, des vérifications du casier judiciaire et d'autres vérifications des antécédents, conformément à la politique de vérification des antécédents de NAC, afin de garantir aux athlètes un environnement sportif sain et sécuritaire;
- h) promouvoir une culture qui offre un processus clair pour les plaintes et leur résolution efficace;
- i) veiller à ce que toute inconduite possible ou réelle fasse l'objet d'une enquête rapide et approfondie, le cas échéant;
- j) imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées en vertu de la politique et de la procédure de discipline et de plainte de l'organisation lorsqu'une faute a été prouvée, quel que soit le poste ou l'autorité du contrevenant;
- k) aviser immédiatement la chef de la direction de NAC de toute situation où un plaignant a rendu sa plainte publique dans les médias; et
- l) fournir à la chef de la direction de NAC une copie de toutes les décisions rendues en vertu de la politique et de la procédure de discipline et de plainte ou de la politique d'appel de l'organisation concernant les infractions mineures ou majeures.

## **Violations du Code de conduite**

- 39. Toute infraction ou violation du présent Code de conduite peut être signalée à l'évaluateur indépendant des plaintes de NAC, dans le cas d'une plainte de niveau national, ou à l'agent de triage des plaintes de l'organisation concernée, qui gérera la plainte ou l'incident signalé conformément à la politique et à la procédure de discipline et de plainte de l'organisation concernée et à toute autre politique applicable. En l'absence d'un tel mécanisme au niveau de l'OPTS, l'évaluateur indépendant des plaintes de NAC gérera la plainte ou l'incident signalé.

## **Infractions pénales**

- 40. La condamnation d'une personne pour une infraction pertinente et grave au Code criminel ou une violation des règles antidopage sera considérée comme une infraction majeure et une violation du présent Code de conduite et peut entraîner une sanction immédiate de la part de NAC, ou d'un OPTS sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte ou un incident signalé, de tenir une audience ou d'obtenir une décision d'un comité disciplinaire. Les infractions criminelles pertinentes et graves comprennent :
  - a) tout délit de pornographie infantile.
  - b) tout délit sexuel;
  - c) tout délit majeur d'agression;
  - d) toute infraction impliquant le trafic de drogues illégales ou de substances ou méthodes interdites figurant sur la liste des interdictions du Programme antidopage canadien.

41. Dans le cas de toute infraction criminelle confirmée et pertinente commise par toute personne impliquée dans la natation artistique, l'organisation a toute latitude pour imposer toute sanction, permanente ou provisoire, qu'elle juge appropriée dans les circonstances, sans avoir à se conformer à sa politique et à sa procédure en matière de discipline et de plaintes.

## **Communication**

42. Les organisations veilleront à ce que ce Code de conduite soit bien diffusé, y compris sur leurs sites web.
43. Les organisations veilleront à ce que ce Code de conduite soit communiqué à ceux qui seront chargés de le faire respecter ainsi qu'à ceux qui seront chargés de le mettre en œuvre.

## **Santé publique**

44. Les particuliers et les organisations doivent se conformer à toutes les ordonnances et directives en matière de santé publique en vigueur dans la juridiction dans laquelle chaque activité ou événement a lieu et doivent également se conformer à toutes les mesures, règles et exigences supplémentaires ou additionnelles en matière de santé publique mandatées par les organisations.

## **Révision du Code de conduite et entrée en vigueur**

45. NAC procédera à une révision du présent Code de conduite tous les deux ans ou selon la décision de son conseil. Chaque fois que le Code sera révisé, NAC tiendra compte des commentaires reçus.
46. Le présent Code de conduite, une fois dûment adopté par le conseil d'administration de NAC, entrera en vigueur dès sa publication sur le site Web de NAC à la suite d'une communication spécifique indiquant que la présente politique est désormais en vigueur.
47. Les individus et les organisations sont responsables de la lecture, de la compréhension et de l'adhésion à ce Code de conduite.