



Titre de la politique :	Code de conduite	
Adoption :	2007	
Version approuvée par le Conseil d'administration :	13 janvier 2020	
<p>La présente politique a été préparée par Natation Artistique Canada (NAC) et s'applique à NAC et à ses membres, organisations affiliées et membres inscrits. Ce document ne peut être modifié sans consultation et approbation de NAC.</p>		

Table des matières

DÉFINITIONS	3
OBJET	4
APPLICATION	5
ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION EN MATIÈRE DE REPRÉSAILLES	6
ATTENTES ET NORMES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT	6
ANTIDOPAGE	6
CONFIDENTIALITÉ.....	7
CONFLIT D'INTÉRÊTS.....	7
<i>Gestion des conflits d'intérêts</i>	8
<i>Déclaration d'un conflit d'intérêts</i>	8
<i>Avantages, divertissements et cadeaux</i>	9
<i>Activités extérieures</i>	10
<i>Officiels</i>	10
<i>Administrateurs et membres des comités</i>	11
<i>Traitement de faveur</i>	11
<i>Manquement aux exigences en matière de conflits d'intérêts</i>	11
ÉQUITÉ ET INCLUSION	11
DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE	12
<i>Discrimination</i>	12

<i>Harcèlement</i>	12
<i>Violence</i>	15
MÉDICAMENTS ILLÉGAUX, ALCOOL, CANNABIS, TABAGISME ET VAPOTAGE	15
RELATIONS INTIMES OU SEXUELLES	16
MÉDIAS SOCIAUX	16
ATTENTES ET NORMES PARTICULIÈRES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT	16
ATHLÈTES	16
MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET D'UN COMITÉ	17
ENTRAÎNEURS	18
OFFICIELS	19
PARENTS ET SPECTATEURS.....	19
PERSONNES DANS UN RÔLE DE LEADERSHIP ET GESTIONNAIRES DE CLUBS	20
MEMBRES DE NAC ET ORGANISATIONS AFFILIÉES	20
COMMUNICATION	21
ENGAGEMENT DE L'ORGANISME.....	21
REVUE	21

Définitions

1. Les définitions suivantes s'appliquent au présent Code :

- "activité de l'organisation" signifie les affaires et les activités qui relèvent de l'autorité de l'organisation;
- "Organisation affiliée" - Tout club ou ligue de natation artistique, récréative ou compétitive, qui offre des programmes de natation artistique et qui a satisfait aux exigences d'inscription requises par NAC ou l'OPTS et qui a payé tous les frais d'inscription connexes à l'organisation ou à l'OPTS;
- "Conseil" - Le conseil d'administration de l'organisation, un membre de l'organisation ou une organisation affiliée, selon le cas;
- "NAC" signifie Natation Artistique Canada;
- "Responsable de club" - Responsable chargé de traiter les questions commerciales d'un club, notamment la gestion du budget, l'organisation d'événements promotionnels, l'embauche d'entraîneurs et la négociation de contrats, ainsi que toutes les personnes ayant un intérêt financier direct ou indirect dans le club. Les membres du conseil d'administration et des comités des organisations à but non lucratif ne sont généralement pas considérés comme des gestionnaires de club aux termes de la présente politique;
- "Entraîneur" - Toute personne qui enseigne régulièrement des figures ou des routines et comprend l'instructeur, qui est un entraîneur de niveau spécifique qui enseigne ALLEZ à l'Eau! ou d'autres programmes récréatifs ;
- "Informations confidentielles" - Informations connues de la personne en raison de son lien avec l'Organisation, qu'elles soient ou non marquées "confidentielles" ;
- "Directeur exécutif" - Le directeur exécutif d'un OPTS
- "Proche" - Un conjoint, un partenaire, un parent naturel ou adoptif, un grand-parent, un enfant ou un beau-fils, un frère ou une sœur, une tante, un oncle, un neveu ou une nièce, les parents ou les proches parents d'un conjoint ou d'un partenaire, les personnes qui ont une relation intime et les personnes qui résident en permanence ensemble ou qui sont financièrement dépendantes les unes des autres
- "y compris" signifie y compris sans exclure d'autres motifs.
- "Individu concerné" - Personnes, y compris les fonctionnaires concernés, qui se trouvent en situation de conflit d'intérêts
- "membre" signifie toute section provinciale ou territoriale enregistrée auprès de l'organisation;
- "Mineur" - Une personne âgée de moins de 18 ans ou, le cas échéant, une personne qui n'est pas majeure et qui répond à la définition d'un enfant aux fins de la protection dans la province ou le territoire où la faute présumée a été commise
- "CNO" - Comité national des officiels
- "officiel" signifie une personne exerçant des fonctions de juge, y compris un juge en exercice, un arbitre ou un marqueur;
- "Organisation" - L'organisation à laquelle s'applique la politique et qui comprend NAC et ses membres et organisations affiliées ;

- "Parents" - Les parents ou les tuteurs ;
- "Personne en position de leadership" - Le ou la chef de direction, le ou la chef du sport ou tout membre du conseil d'administration ou directeur exécutif de l'organisation ou tout membre du conseil d'administration de l'OPTS ;
- "Président" - Le ou la président(e) de l'organisation ou un membre de l'organisation ou un organisme affilié, selon le cas
- "OPTS" - Organisation provinciale ou territoriale de sport qui est responsable de la gestion de la natation artistique dans ses limites provinciales ou territoriales ;
- "Partie liée" - Un membre de la famille, un entraîneur ou un directeur de club ou une société privée contrôlée par l'une de ces personnes ; et
- "Personne vulnérable" - Personne qui, en raison de son âge, d'un handicap ou d'autres circonstances, temporaires ou permanentes, se trouve dans une situation de dépendance vis-à-vis d'autrui ou qui, pour une autre raison, risque davantage que la population générale d'être lésée par une personne en position d'autorité ou de confiance par rapport à elle, y compris les mineurs et les personnes souffrant d'un handicap physique, d'un handicap de développement ou d'un autre handicap.

Objet

2. Les individus sont tenus de se comporter, dans tous les domaines impliquants ou ayant un impact sur l'Organisation, et lorsqu'ils peuvent être perçus comme représentant l'Organisation, avec intégrité et d'une manière qui soit compatible avec les valeurs de l'Organisation et les normes de comportement les plus élevées sur lesquelles reposent leur image et leur réputation
3. Les individus vont :
 - a. Se familiariser avec la mission, la vision et les valeurs de l'Organisation et se comporter en conséquence ;
 - b. Adhérer à toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte ;
 - c. Ne pas participer, tolérer ou se livrer à la malhonnêteté, à la fraude, à la tromperie, aux fausses déclarations ou aux activités illégales ;
 - d. Ne pas diffuser délibérément des informations fausses ou trompeuses sur NAC ou sur un membre, une organisation affiliée ou une personne inscrite ;
 - e. Agir, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustes, discriminatoires ou autrement contraires à la présente politique ;
 - f. Coopérer avec les enquêtes internes ou externes sur les préoccupations de mauvaise conduite possible dans le cadre de la présente politique en fournissant des informations honnêtes, précises, complètes et opportunes ;
 - g. Agir de manière responsable en ce qui concerne les médias et le contenu des sites Web personnels et les informations affichées sur les sites de médias sociaux, y compris Facebook, Twitter, Instagram et YouTube ;
 - h. Fournir un environnement de travail et de sport sain et sûr pour l'athlète et pour lui-même ;

- i. Fournir une vérification valide du casier judiciaire et d'autres vérifications d'antécédents comme requis par NAC, un membre ou une organisation affiliée ;
 - j. Soutenir les principes du Mouvement des entraîneurs responsables ;
 - k. Suivre le programme de formation au respect dans le sport tel que requis par NAC, un membre ou une organisation affiliée ; et
 - l. Respecter les statuts, les politiques et les règles de l'Organisation
4. Le but de la présente politique de conduite est de favoriser un environnement de travail et de sport positif, sûr et respectueux dans lequel :
- a. Les valeurs de l'Organisation et les normes de comportement attendues sont comprises, communiquées et vécues par tous les individus ;
 - b. Il y a adhésion à toutes les lois applicables, quel que soit le lieu où l'activité a lieu ; et
 - c. Le comportement individuel est éthique, transparent et favorise la confiance dans l'intégrité de l'Organisation
5. L'objectif de cette politique sert également à :
- a. Définir certains comportements qui ne sont pas autorisés afin qu'ils soient connus des individus et évités ;
 - b. S'assurer que les décisions et les actions des individus sont conformes à la mission, à la vision, aux valeurs et aux politiques de l'Organisation

Application

6. Le présent Code s'applique à tous les participants de l'organisation, y compris :
- a) Tous les membres de l'organisation, les organisations affiliées et les personnes inscrites ;
 - b) Les administrateurs, les dirigeants, les membres des comités et les bénévoles de l'organisation, d'un membre de l'organisation ou d'une organisation affiliée ;
 - c) Les employés et toute personne sous contrat avec NAC, une organisation membre ou affiliée de l'organisation et toute personne qui se rend dans les bureaux de l'organisation ou sur d'autres lieux de travail pour des raisons de travail ou de formation ;
 - d) Tous les athlètes admissibles à la sélection ou faisant partie d'une équipe participant à des compétitions ou à des épreuves relevant de la compétence de l'organisation, d'un membre de l'organisation ou d'une organisation affiliée ; et
 - e) Toutes les personnes travaillant avec ces équipes ou ces athlètes, y compris les entraîneurs, le personnel médical et paramédical et les autres personnes de soutien.
7. Le présent Code est en vigueur en tout temps, peu importe où ont lieu les activités de l'organisation, y compris dans les bureaux de l'organisation, ailleurs au Canada et à l'étranger. Les activités de l'organisation incluent celles qui suivent :

- a) les réunions du Conseil d'administration, de l'ensemble des comités de l'organisation et des entraîneurs;
 - b) les assemblées annuelles de l'organisation, les séances extraordinaires ou les conférences ou cliniques qui sont organisées par NAC;
 - c) la participation à des compétitions nationales ou internationales, y compris les séances de formation s'y rattachant et les déplacements en groupe organisé;
 - d) 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.
8. Cette politique s'applique également au comportement des individus en dehors de l'activité de l'Organisation lorsque ce comportement affecte négativement les relations au sein de l'Organisation et de son environnement de travail et de sport ou est préjudiciable à l'intégrité, l'image ou la réputation de l'Organisation. Cette applicabilité sera déterminée par l'Organisation à sa seule discrétion.

Engagement de l'organisation en matière de représailles

9. Il est attendu des participants 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 représailles ne seront engagées 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.
10. Un individu 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 individu touché contreviendra au présent Code de conduite. L'omission de rapporter une inconduite est passible de mesures disciplinaires.

Attentes et normes en matière de comportement

Antidopage

11. NAC a adopté et applique le Programme canadien antidopage. NAC et ses membres et organisations affiliées interdisent strictement l'utilisation de médicaments à usage restreint ou de médicaments et méthodes améliorant les performances.
12. Tous les individus sont tenus de :
- a) se soumettre aux sanctions prises à la suite d'une violation du Programme canadien antidopage imposées par NAC ou toute autre organisation sportive;
 - b) 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.

Confidentialité

13. Les participants de l'organisation peuvent avoir accès à des renseignements confidentiels (selon la définition donnée à la section I), y compris :
 - a) les renseignements personnels sur des individus tel que défini dans la *Politique de confidentialité* de l'organisation, du membre de l'organisation ou de l'organisation affiliée;
 - b) les renseignements qui ne sont pas connus de l'individu ou fournis de manière non confidentielle avant d'être divulgués à l'individu, 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 l'organisation;
 - c) les renseignements qui ne sont pas connus ou à la disposition du grand public autres que ceux divulgués par l'individu.

14. L'individu est tenu de prendre les mesures raisonnables requises pour protéger les renseignements confidentiels et ne pas les divulguer, même quand il ne travaille plus, 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 l'organisation pour en tirer profit personnellement avantage ou pour servir tout intérêt personnel, privé ou public.

15. La divulgation intentionnelle ou due à une négligence de renseignements confidentiels à des personnes connues des individus- 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.

Conflit d'intérêts

16. Les individus doivent toujours agir dans l'intérêt de l'organisation et éviter les conflits d'intérêts. Notamment, ils doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou ceux de parties liées risqueraient d'interférer ou d'entrer en conflit, directement ou indirectement, avec leurs obligations à l'égard de l'organisation.

17. Si, malgré l'absence de tout conflit d'intérêts avéré d'un individu, des tiers estiment qu'il en existe un, ils pourraient penser que l'individu 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 de l'individu aussi bien qu'à celle de l'organisation.

18. Un conflit peut survenir dans les situations qui touchent :

- a) un intérêt, réel ou perçu, qui favorise l'individu 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;
- b) les organisations externes au sein desquelles l'individu assume des responsabilités officielles en matière de gouvernance, ou qui emploient l'individu ou une partie liée;
- c) un individu ayant un intérêt financier dans une organisation externe;
- d) un risque réel ou perçu de compromettre l'intérêt de l'organisation.

Gestion des conflits d'intérêts

19. 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 qui peuvent survenir.
20. Si un individu 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.

Déclaration d'un conflit d'intérêts

21. Un participant se trouvant en conflit d'intérêts doivent divulguer sa situation par l'un ou l'autre des moyens suivants :
- a) 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. Cette déclaration verbale doit être suivie d'une déclaration écrite ou être consignée dans le procès-verbal de toute réunion du conseil d'administration ou du comité ;
 - b) signaler la situation de conflit d'intérêts par écrit dans une lettre adressée à la CDD ou au président;
 - c) 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.

Gestion des conflits d'intérêts touchant un processus décisionnel

22. Si une décision ou une opération est susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts avéré ou perçu et que l'individu touché a divulgué la situation, le processus pourra suivre son cours pourvu que :
- a) 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;

- b) les individus concernés ne sont pas comptés dans le calcul du quorum requis pour les fins de la décision ou de l'opération en cause;
- c) les individus concernés s'abstiennent de voter sur la décision ou l'opération en cause.

23. Un conflit d'intérêt exigera de l'individu concerné qu'elle se retire temporairement des réunions et qu'elle ne participe à aucune discussion formelle sur la question qui a donné lieu au conflit d'intérêt. L'individu concernée ne doit pas tenter de prendre connaissance, de fournir des informations ou d'influencer de toute autre manière la discussion ou le vote sur une décision ou une transaction, que ce soit de manière formelle lors d'une réunion du conseil ou d'un comité ou de manière informelle par le biais d'un contact, d'une communication ou d'une discussion privée, sauf dans les cas suivants.

- a) sur demande unanime de l'instance qui doit délibérer et prendre une, l'individu concernée est invité à présenter de l'information ou à répondre à des questions à ce sujet.

24. Pour éviter toute apparence d'avantage consenti par l'organisation à un individu concerné, l'instance qui doit délibérer ou arrêter une décision doit :

- a) veiller à obtenir plusieurs soumissions et estimations;
- b) recueillir un vote majoritaire établissant que l'opération est équitable, raisonnable et dans l'intérêt de l'organisation.

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

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

26. Si un individu estime qu'un autre individu 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 :

- a) 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
- b) Dans le cas des officiels, informer le président du Comité national des officiels.

27. 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.

Avantages, divertissements et cadeaux

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

29. Il est de la responsabilité de l'individu de s'assurer qu'un cadeau, qu'il soit reçu ou à donner, est approprié. En cas de doute, la personne doit consulter son superviseur immédiat ou le chef de la direction, le directeur exécutif ou le président.

Activités extérieures

30. Tout employé de l'organisation 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 l'organisation. Les règles complémentaires suivantes s'appliquent :

- a) L'employé ou le contractant ne doivent sous aucun prétexte s'engager dans des activités susceptibles d'entacher la réputation de l'organisation;
- b) L'employé ou le contractant ne doivent sous aucun prétexte s'engager dans des affaires extérieures à l'organisation pendant leur temps de travail pour l'organisation, ni utiliser de l'information, du matériel ou des installations de l'organisation pour une entreprise extérieure. Cette interdiction s'applique également à la sollicitation d'autres individus de l'organisation pour qu'ils prennent part à une activité d'affaires extérieure; et
- c) Avant de reprendre à son compte ou de lancer une entreprise extérieure ou d'accepter un poste à l'extérieur de l'organisation, l'individu doit en discuter avec la CDD, le directeur exécutif ou Président afin de déterminer si ces activités créeront un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit.

Officiels

31. 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.

32. Les catégories de personnes suivantes doivent divulguer un conflit d'intérêts au début de la saison de compétition (ou à mesure qu'il se présente) au comité national ou au comité des officiels de l'OPTS de la manière prescrite par NAC ou le membre de NAC, selon le cas, et se retirer des événements ou des compétitions le cas échéant :

- a) Un membre de la famille d'un athlète (tel que défini au point 1. ci-dessus);
- b) Un entraîneur actuel d'un athlète (tel que défini au point 1. ci-dessus);
- c) Un directeur de club d'un athlète (tel que défini au point 1. ci-dessus);
- d) Un membre de la famille d'un entraîneur d'un athlète ;
- e) Un membre de la famille d'un directeur de club d'un athlète ;
- f) Un membre du conseil d'administration d'un club de compétition d'un athlète ; et

g) Un membre de la famille d'un membre du conseil d'administration d'un club de compétition d'un athlète

33. 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 concerné peut être sélectionné pour l'événement ou la compétition.

34. Les conflits plus graves obligeront un officiel concerné à se retirer des événements ou des compétitions, selon ce que déterminera le comité national ou le comité des officiels de l'OPTS

Administrateurs et membres des comités

35. 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 l'organisation.

36. Les administrateurs et les membres des comités de l'organisation 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 l'organisation.

37. Les administrateurs et les membres des comités de l'organisation sont également visés par les interdictions suivantes du Règlement :

a) Les employés de l'organisation et les personnes sous contrat avec NAC ne peuvent pas être élus administrateurs.

b) Les employés et les personnes sous contrat des sections provinciales et territoriales ne peuvent pas être élus administrateurs.

Traitement de faveur

38. Les participants de l'organisation ne doivent pas tirer profit de leurs attributions officielles au sein de l'organisation pour aider une organisation ou une personne qui traite avec l'organisation 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

Manquement aux exigences en matière de conflits d'intérêts

39. Tout défaut d'un individu de l'organisation 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.

Équité et inclusion

40. NAC, ses membres et ses organisations affiliées ont pris l'engagement de traiter de manière équitable et inclusive toute personne prenant part à ses activités. Tous les individus de l'organisation 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.

Discrimination, harcèlement et violence

41. Il est attendu des participants de l'organisation 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 individus de l'organisation. Tout individu de l'organisation 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.
42. NAC et ses membres s'engagent 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.
43. 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.

Discrimination

44. 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.
45. Le présent Code s'applique également à toute autre forme de discrimination proscrite par les lois existantes.
46. Voici quelques exemples de discrimination :
 - a) 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;
 - b) 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.

Harcèlement

47. 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.

48. Ne font pas partie des actes de harcèlement :

- a) les conflits et les désaccords interpersonnels;
- b) 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 :

Harcèlement personnel

50. 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.

51. Voici quelques exemples de harcèlement personnel :

- a) 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;
- b) violence ou menaces écrites ou verbales, crises de colère;
- c) plaisanteries qui provoquent un malaise ou un embarras, mettent en péril la sécurité d'une personne ou altèrent sa performance;
- d) fait d'ignorer une personne pendant de longues périodes, ou de l'exclure régulièrement ou arbitrairement d'une pratique;
- e) toute forme de brimade;
- f) affichage ou distribution de matériel vidéo ou audio offensant ou qui devrait être reconnu comme tel dans les circonstances.

Intimidation

52. 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.

53. Voici quelques exemples d'intimidation :

- a) injures, moqueries inappropriées, propagation de rumeurs, potins, insinuations;
- b) exclusion ou isolement social d'une personne, ou geste propre à l'embarrasser publiquement;
- c) intimidation ou agression physique d'une personne, ou menaces à cet égard;
- d) dissimulation d'information essentielle ou divulgation intentionnelle d'information inexacte;
- e) endommagement, destruction ou vol des effets personnels d'autrui;
- f) utilisation d'Internet, des médias sociaux ou de textos pour intimider, dénigrer, propager des rumeurs ou ridiculiser autrui

Hazing

54. On entend par Hazing toute forme de comportement qui présente une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'un individu de rang inférieur par un individu de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de l'un ou l'autre individu, mais qui doit être accepté comme membre d'une équipe ou d'un groupe, indépendamment de la volonté de l'individu de rang inférieur de participer. Cela comprend, sans s'y limiter, toute activité, aussi traditionnelle ou apparemment inoffensive soit-elle, qui met à part ou aliène un coéquipier ou un membre du groupe en fonction de sa classe, du nombre d'années passées dans l'équipe ou avec le groupe, ou de ses capacités.

Harcèlement sexuel

55. 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 sexuelle. 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.

Violence

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

Médicaments illégaux, alcool, cannabis, tabagisme et vapotage

57. Les personnes ne doivent jamais fournir, promouvoir, tolérer ou ignorer l'abus de substances, l'utilisation non médicale de drogues ou l'utilisation de drogues ou de méthodes améliorant les performances et, dans le cas de mineurs, l'alcool, le cannabis, le tabac ou les produits de vapotage.
58. L'usage d'alcool, de cannabis à usage non médical, de tabac ou de produits de vapotage sur le lieu de travail est interdit, sous réserve de toute adaptation nécessaire.
59. Les individus 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 l'organisation, y compris pendant les compétitions ou les événements organisés par NAC.
60. Les individus de l'organisation 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 l'organisation en cas de présence de mineurs.

Cannabis

61. 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 individus de l'organisation respecteront toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales sur la consommation de cannabis.
62. 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 l'organisation 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.

Relations intimes ou sexuelles

63. Les individus ne doivent pas s'engager dans une relation intime ou sexuelle avec un individu mineur au moment où dans la juridiction où l'activité sexuelle a lieu, ou majeur lorsqu'il est en position de confiance, de pouvoir ou d'autorité sur l'individu.

Médias sociaux

64. On attend des individus 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.

65. En particulier, les participants de l'organisation :

- a) doivent prendre connaissance de la mission, de la vision, des valeurs et des politiques de l'organisation, et adopter un comportement à la hauteur;
- b) 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;
- c) prendre les mesures raisonnables pour protéger leurs renseignements personnels et éviter de les communiquer inconsidérément;
- d) 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;
- e) veiller à ce que le contenu publié convienne toujours à des athlètes mineurs;
- f) 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;
- g) s'efforcer de publier du contenu positif et éviter toute conversation en ligne qui pourrait avoir un effet discriminatoire, négatif ou critique.

Attentes et normes particulières en matière de comportement

66. Outre les sections ci-dessus, d'autres attentes et normes en matière de comportement s'appliquent à des catégories particulières d'individus:

Athlètes

67. Les athlètes doivent :

- a) s'employer à réussir personnellement et en équipe en déployant des efforts qui sont accomplis, constants et sincères;
- b) faire preuve de respect pour eux-mêmes et à l'égard des autres;

- c) 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;
- d) 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;
- e) 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;
- f) participer seulement aux compétitions pour lesquelles ils sont admissibles;
- g) arriver à temps à chaque pratique, compétition ou processus de sélection ou à toute autre activité de l'organisation, avec l'équipement et le matériel nécessaires, en veillant à bien se nourrir et à se préparer au mieux de leur capacité;
- h) agir dans un esprit sportif, que ce soit à titre de compétiteur ou de spectateur, et ne tolérer aucun comportement antisportif;
- i) 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;
- j) le cas échéant, respecter l'entente avec l'athlète de l'organisation, ses exigences et ses attentes;
- k) respecter le code vestimentaire de l'organisation, ainsi que ses règles et exigences en matière d'équipement, d'entraînement, de déplacement, de compétition et de couvre-feu.

Membres du Conseil d'administration et d'un comité

68. Le personnel de direction de l'organisation, les administrateurs et les membres de comités doivent :

- a) d'abord et avant tout, veiller au bon fonctionnement de l'organisation et agir essentiellement à titre de membres du Conseil d'administration ou du comité en question, et non comme membres de toute autre organisation;
- b) 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 l'organisation;
- c) faire preuve de diligence raisonnable dans l'exercice de leurs responsabilités fiduciaires à l'égard des participants de l'organisation;
- d) instaurer une culture appropriée, qui encourage le traitement juste des conflits d'intérêts;
- e) 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;
- f) respecter les décisions majoritaires et, si c'est impossible, démissionner de leur poste;
- g) être présents aux réunions et se préparer avec diligence pour être en mesure de participer aux discussions;

- h) bien connaître et comprendre les règlements, politiques et règles de l'organisation;
- i) promouvoir une culture de dénonciation des situations intolérables et leur résolution efficace.

Entraîneurs

69. Les entraîneurs doivent :

- a) démontrer un leadership responsable et respecter le *Code d'éthique du Programme national de certification des entraîneurs* (PNCE);
- b) agir dans l'intérêt supérieur des athlètes, en tenant compte des besoins globaux de la personne;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Ne jamais priver, déconseiller ou refuser une hydratation, une nutrition, une assistance médicale ou un sommeil adéquat
- g) 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;
- h) 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;
- i) soutenir le personnel d'entraînement des camps ou programmes d'entraînement provinciaux ou nationaux lorsque des athlètes ont été invités à y participer;
- j) 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;
- k) dans le cas d'athlètes mineurs, fournir aux parents et aux athlètes toute l'information requise pour prendre une décision les concernant;
- l) 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;
- m) maintenir des frontières professionnelles avec les athlètes, et s'abstenir d'interagir avec des athlètes mineurs sur les médias sociaux;
- n) 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;

- o) 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;
- p) 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;
- q) s'abstenir de critiquer les autres entraîneurs publiquement et agir avec professionnalisme;
- r) respecter le code vestimentaire de l'organisation.

Officiels

70. Les officiels doivent :

- a) 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;
- b) agir avec ouverture, professionnalisme, impartialité et de bonne foi dans le cadre de leurs fonctions comme juge;
- c) s'abstenir d'appuyer un athlète, un participant ou un entraîneur de l'organisation 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;
- d) 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;
- e) prendre des décisions indépendantes;
- f) 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 l'organisation;
- g) 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;
- h) maintenir à jour leurs connaissances techniques sur la natation artistique, les règles en vigueur et toute modification afférente;
- i) assumer la responsabilité des décisions prises à titre de juge et lors de la rédaction des rapports, exposer les faits véridiques;;
- j) 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 l'organisation, NAC et ses membres et les autres officiels afin de contribuer à l'évolution du sport;
- k) s'abstenir de critiquer les autres officiels publiquement et agir avec professionnalisme;
- l) respecter le code vestimentaire de l'organisation.

Parents et spectateurs

71. Les parents et les spectateurs qui participent à des activités de l'organisation doivent :

- a) 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;
- b) respecter les décisions et les jugements des officiels, et encourager les athlètes à faire de même;
- c) respecter tous les compétiteurs, entraîneurs, gestionnaires de compétition et autres participants de l'organisation qui consacrent leur temps à la natation artistique, et leur exprimer leur appréciation en ce sens;
- d) 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.

Personnes dans un rôle de leadership et gestionnaires de clubs

72. Les personnes dans un rôle de leadership et les gestionnaires de clubs doivent :

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

Membres de NAC et organisations affiliées

73. Les membres de NAC et les organisations affiliées doivent :

- a) respecter l'ensemble des règlements, politiques et règles de l'organisation et, au besoin, modifier leurs propres règlements pour se conformer à ceux de l'organisation;

- b) admettre que leurs sites Web, leurs blogues et leurs comptes de médias sociaux sont perçus comme des extensions de l'organisation et, à ce titre, qu'ils doivent refléter sa mission, sa vision et ses valeurs;
- c) s'assurer que tous les athlètes participant à des compétitions ou à des événements relevant de la juridiction de NAC, d'un membre de NACS ou d'une organisation affiliée sont inscrits et en règle ;
- d) s'assurer que tous les entraîneurs participant à des compétitions ou des événements relevant de la juridiction de NAC, d'un membre de NAC ou d'une organisation affiliée sont enregistrés et en règle conformément à la *politique d'enregistrement et de certification des entraîneurs de NAC*
- e) 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 l'organisation afin de s'assurer que les athlètes bénéficient d'un environnement sportif sain et sécuritaire;
- f) encourager une culture de dénonciation des situations intolérables et leur résolution efficace;
- g) veiller à ce que toute inconduite avérée fasse rapidement l'objet d'une enquête rigoureuse, selon ce qui est indiqué;
- h) imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées dans le cadre de la politique de *Discipline et de Plainte de l'Organisation* lorsque la faute a été prouvée, indépendamment de la position ou de l'autorité du contrevenant
- i) signaler immédiatement toute plainte publiée dans les médias à la CDD; et
- j) fournir à la CDD une copie de toutes les décisions rendues en vertu de la *politique de discipline et de plainte* ou de la *politique d'appel* de l'organisation.

Communication

Engagement de l'organisme

- 74. NAC et les membres et organisations affiliées de NAC veilleront à ce que cette politique soit bien diffusée, notamment sur les sites web des organisations.
- 75. NAC et les membres et organisations affiliées de NAC veilleront à ce que la présente politique soit communiquée à ceux qui seront chargés de la faire respecter ainsi qu'à ceux qui seront chargés de la mettre en œuvre..

Revue

- 76. NAC procédera à une révision de cette politique tous les deux (2) ans ou sur décision du ou de la chef de direction ou du conseil d'administration de NAC. Chaque fois que la politique est révisée ou modifiée, NACS s'assure que les commentaires des membres du NAC sont pris en compte.