

Titre de la politique :	Politique de conduite	
Adopté :	2007	
Version actuelle approuvée par le conseil d'administration :	5 Mai 2020	
<p>La présente politique a été préparée par Natation Artistique Canada (NAC) et s'applique à NAC, à ses membres, à ses organismes affiliés et à ses inscrits. Ce document ne peut être modifié sans consultation et approbation de NAC.</p>		

Table des matières

DÉFINITIONS	3
OBJET	4
DÉCLARATION DE VALEURS	5
APPLICATION	6
ENGAGEMENT DE NAC À NE PAS EXERCER DE REPRÉSAILLES	7
OBLIGATION DE SIGNALEMENT	7
ATTENTES ET NORMES DE COMPORTEMENT	7
ANTI-DOPAGE	7
CONFIDENTIALITÉ.....	8
CONFLITS D'INTÉRÊTS	8
<i>Gestion des conflits d'intérêts</i>	9
<i>Déclarer un conflit d'intérêts</i>	9
<i>Gestion des conflits dans le processus décisionnel</i>	9
<i>Reconnaître quand les autres sont en conflit</i>	10
<i>Avantages, divertissements et cadeaux</i>	10
<i>Activités commerciales extérieures</i>	11
<i>Officiels</i>	11
<i>Membres du conseil d'administration et des comités</i>	12
<i>Traitement préférentiel</i>	12
<i>Violations des exigences en matière de conflits d'intérêts</i>	12
ÉQUITÉ ET INCLUSION	13
DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE.....	13
<i>Discrimination</i>	13



<i>Harcèlement</i>	14
<i>Violence</i>	16
DROGUES, ALCOOL, CANNABIS, TABAC ET PRODUITS DU TABAC.....	16
<i>Cannabis</i>	17
RELATIONS INTIMES OU SEXUELLES.....	17
MÉDIAS SOCIAUX.....	17
ATTENTES ET NORMES DE COMPORTEMENT SPÉCIFIQUES.....	18
ATHLÈTES.....	18
MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS.....	18
ENTRAÎNEURS.....	19
OFFICIELS.....	20
PARENTS ET SPECTATEURS.....	21
PERSONNES EN AUTORITÉ ET GESTIONNAIRES DE CLUBS.....	22
MEMBRES DE NAC ET ORGANISATIONS AFFILIÉES.....	22
COMMUNICATION.....	23
RÉVISION.....	23

Définitions

1. Les termes suivants ont cette signification dans la présente politique :
 - a. "Activité" - Toutes les affaires et activités de l'Organisation ;
 - b. "Organisation affiliée" - Tout club ou ligue récréative ou compétitive qui offre des programmes de natation artistique et qui a rempli les conditions d'inscription requises par NAC ou l'OPTS et a payé les frais d'inscription associés à NAC ou à l'OPTS;
 - c. "Conseil" - Le conseil d'administration de NAC, un membre de NAC ou une organisation affiliée, selon le cas ;
 - d. "NAC" - Natation Artistique Canada;
 - e. "CDD" - chef de direction de NAC ;
 - f. "Gestionnaire de club" - Un gérant responsable de la gestion des affaires d'un club, y compris 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 dans le cadre de cette politique ;
 - g. "Entraîneur" - Toute personne qui enseigne des figures ou des routines sur une base régulière et comprend l'instructeur, qui est un entraîneur d'un niveau spécifique qui enseigne ALLEZ à l'Eau! ou d'autres programmes de loisirs ;
 - h. "Informations confidentielles" - Informations connues de l'individu en raison de son lien avec l'Organisation, qu'elles soient ou non marquées "confidentielles" ;
 - i. "Directeur exécutif" - Le directeur exécutif d'un OPTS ;
 - j. "Membre de la famille" - Un conjoint, un partenaire, un parent naturel ou adoptif, un grand-parent, un enfant ou un beau-fils, un frère, 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 sont dans une relation intime et les personnes qui résident en permanence ensemble ou qui sont financièrement dépendantes les unes des autres ;
 - k. "Y compris" - Y compris, mais sans s'y limiter ;
 - l. "Individus" - Toute organisation ou tout individu qui a rempli les conditions d'enregistrement requises par NAC ainsi que tous les individus engagés dans une activité avec NAC ou ses membres ou organisations affiliées. Une liste complète des catégories de déclarants se trouve dans la *politique d'enregistrement de NAC* ;
 - m. "Individu intéressé" - Individus, y compris les officiels intéressés, qui se trouvent en situation de conflit d'intérêts ;

- n. "Membre" - Tout OPTS inscrit auprès de NAC ;
- a. "Mineur" - Une personne de moins de 18 ans ou, le cas échéant, une personne qui n'a pas atteint l'âge de la majorité et qui répond à la définition d'un enfant aux fins de la protection dans la province ou le territoire;
- o. "CNO" - Comité national des officiels;
- p. "Officiels" - Tous les juges, y compris les juges d'instruction, les arbitres et les correcteurs;
- q. "Organisation" - L'organisation à laquelle s'applique la politique et qui comprend NAC et ses membres et organisations affiliées;
- r. "Parents" - Parents ou tuteurs d'une personne inscrite auprès de NAC ou d'un OPTS ou d'une organisation affiliée;
- s. "Personne en autorité" - Le CDD, le chef du sport, le directeur exécutif ou tout membre du conseil d'administration de NAC ou d'un OPTS ;
- t. "Président" - Le Président de NAC ou d'une organisation membre ou affiliée de NAC, selon le cas ;
- u. "OPTS" - Organisation provinciale ou territoriale de sport qui est responsable de la gestion de la natation artistique dans ses limites provinciales ou territoriales ;
- v. "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
- w. "Personne vulnérable" - Personne qui, en raison de son âge, d'un handicap ou d'autres circonstances, qu'elles soient temporaires ou permanentes, se trouve dans une situation de dépendance vis-à-vis d'autrui ou risque davantage que la population en général 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. L'objectif de cette politique de conduite est de favoriser un environnement de travail et de sport positif, sûr et respectueux :
 - 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 respect de 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.
3. C'est également l'objet de cette politique de :
 - a. Veiller à ce que les décisions et les actions des individus soient conformes à la mission, à la vision, aux valeurs et aux politiques de l'Organisation

- b. Définir les actions et les comportements qui ne sont pas autorisés afin qu'ils soient connus des individus et puissent être évités.

Déclaration de valeurs

- 4. Les individus sont censés se comporter dans toutes les questions impliquant ou ayant un impact sur l'Organisation, ou lorsqu'ils peuvent être perçus comme représentant l'Organisation, avec intégrité et d'une manière qui soit conforme aux valeurs de l'Organisation et aux normes de comportement les plus élevées sur lesquelles reposent leur image et leur réputation.
- 5. Les individus doivent :
 - a. Se familiariser avec la mission, la vision et les valeurs de l'Organisation et se comporter à tout moment de manière cohérente avec elles;
 - b. Respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays d'accueil;
 - c. Ne pas participer, tolérer ou se livrer à la malhonnêteté, à la fraude, à la tromperie, aux fausses déclarations ou à des activités illégales;
 - d. Ne pas diffuser sciemment des informations fausses ou trompeuses sur NAC ou sur un membre, une organisation affiliée ou un inscrit;
 - e. Agir, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustes, discriminatoires ou contraires à la présente politique;
 - f. Coopérer aux enquêtes internes ou externes portant sur des soupçons de mauvaise conduite éventuelle 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 des informations affichées sur les sites de médias sociaux, y compris notamment Facebook, Twitter, Instagram et YouTube;
 - h. Offrir un environnement de travail et de sport sain et sûr à l'athlète et à tous ceux qui pratiquent le sport;
 - i. Fournir une vérification de casier judiciaire valide 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 d'entraînement 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.

Application

6. Cette politique s'applique à tous les individus, y compris :
 - a. Tous les membres de NAC, les organisations affiliées et les titulaires;
 - b. Directeurs, officiers, membres des comités et bénévoles de NAC, d'un membre de NAC ou d'une organisation affiliée;
 - c. Les employés et toute personne sous contrat avec NAC, un membre de NAC ou une organisation affiliée et toute personne fréquentant les bureaux de l'organisation ou d'autres lieux de travail à des fins 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 NAC, d'un membre de NAC 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. Cette politique s'applique en tout temps, quel que soit le lieu où se déroule une activité, ce qui inclut les bureaux de l'Organisation ainsi que les lieux extérieurs au Canada et à l'étranger. Les activités comprennent:
 - a. Les réunions du conseil d'administration de l'Organisation et toutes les réunions de comités ou d'entraîneurs, que ce soit en personne, par téléphone ou par d'autres moyens virtuels;
 - b. Réunions annuelles, réunions spéciales, conférences ou cliniques organisées;
 - c. L'emploi à NAC, à une organisation membre ou affiliée de NAC, et toutes les réunions et les événements sociaux organisés ou accueillis par l'employeur;
 - d. la participation à des compétitions sanctionnées, y compris les formations connexes et les voyages organisés en groupe
 - e. Tous les processus de sélection et d'évaluation et le temps de formation ou de pratique, que ce soit au Canada ou à l'étranger.
8. Cette politique s'applique également à la conduite des individus en dehors de l'activité de l'organisation lorsque cette conduite 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 NAC à ne pas exercer de représailles

9. Les individus sont censés faire part de leurs préoccupations concernant leur comportement, signaler tout manquement et travailler ensemble pour garantir un environnement de travail et de sport positif, sûr et respectueux. Il n'y aura pas de représailles pour avoir parlé et fait un rapport véridique sur une faute réelle ou possible, pour avoir participé à une enquête ou pour avoir exercé ses droits légaux.

Obligation de signalement

10. Il y a violation de la présente politique si un individu est au courant d'une mauvaise conduite mais ne prend aucune mesure pour intervenir au nom de l'athlète, de l'employé, du bénévole ou de tout autre individu. Le fait de ne pas signaler une telle inconduite peut entraîner des mesures disciplinaires.

Attentes et normes de comportement

Anti-dopage

11. NAC a adopté le Programme canadien antidopage. NAC et ses membres et organisations affiliées interdisent strictement l'utilisation de drogues à usage restreint ou de drogues et méthodes améliorant les performances.
12. Tous les individus ont une responsabilité à cet égard:
 - a. S'abstenir de consommer des drogues à usage restreint ou des drogues et méthodes améliorant les performances;
 - b. Respecter toute sanction prise à la suite d'une violation du Programme canadien antidopage, qu'elle soit imposée par NAC ou par toute autre organisation sportive; et
 - c. S'abstenir de s'associer à toute personne, aux fins d'entraînement, de formation, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision du sport, qui a commis une violation des règles antidopage et qui purge une sanction impliquant une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou du Code mondial antidopage et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport.

Confidentialité

13. Les individus peuvent avoir accès à des informations confidentielles. Les informations confidentielles comprennent :
 - a. Les renseignements personnels sur les individus, tels que définis dans la *politique de confidentialité de NAC*, d'un membre de NAC ou d'une organisation affiliée;
 - b. Les informations qui ne sont pas connues ou disponibles pour l'individu sur une base non confidentielle avant leur divulgation à l'individu, y compris les informations financières, les plans stratégiques, la propriété intellectuelle et les informations liées aux programmes, aux activités ou aux affaires de l'organisation; et
 - c. Les informations qui ne sont pas connues ou accessibles au grand public autrement qu'à la suite de leur divulgation par l'individu.
14. Les individus ont le devoir de prendre des mesures raisonnables pour sécuriser les informations confidentielles et de ne pas les divulguer, y compris lorsque l'individu cesse de travailler, de fournir des services ou d'être bénévole pour l'Organisation. Les individus ne doivent pas utiliser les informations obtenues grâce à leur relation avec l'Organisation à des fins de profit personnel ou pour servir un intérêt personnel, privé ou public.
15. Toute divulgation intentionnelle ou négligente d'Informations Confidentielles à des personnes que l'Individu connaissait ou aurait dû connaître et qui n'auraient pas dû recevoir ces Informations confidentielles, ou tout usage abusif de ces Informations confidentielles, peut entraîner des sanctions en vertu de la présente Politique.

Conflits d'intérêts

16. Les individus sont tenues d'agir dans l'intérêt de l'Organisation et d'éviter les conflits d'intérêts. Les individus doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou ceux de leurs parties liées pourraient interférer ou entrer en conflit, directement ou indirectement, avec leurs obligations envers l'Organisation.
17. Même si l'individu n'a pas de conflit d'intérêts réel, si d'autres personnes en perçoivent un, elles peuvent quand même s'inquiéter que l'individu ne puisse pas agir correctement. Pour cette raison, il est important d'éviter l'apparition d'un conflit, aussi bien qu'un conflit réel. Le fait d'être perçu ou pensé comme étant en conflit d'intérêts peut nuire à la réputation de l'individu et à celle de l'organisation.
18. Des conflits d'intérêts peuvent survenir dans des situations impliquant:
 - a. Un intérêt, réel ou perçu, qui bénéficie à l'individu ou à une partie liée, y compris le lieu où il se trouve :
 - Un intérêt pécuniaire en découle;
 - Un traitement préférentiel est accordé;

- Il y a interférence dans le processus de prise de décision; ou
 - Des avantages personnels de toute nature peuvent en être tirés;
- b. Les organisations extérieures avec lesquelles l'individu a une responsabilité officielle de gouvernance, ou qui emploient la personne ou une partie liée;
 - c. L'individu ayant un intérêt financier dans l'organisation extérieure; ou
 - d. Potentiel réel ou perçu de compromettre les meilleurs intérêts de l'Organisation.

Gestion des conflits d'intérêts

19. Cette politique n'identifie pas les conflits d'intérêts mais fournit une base pour gérer de telles situations lorsqu'elles se présentent.
20. Si un individu se trouve en conflit d'intérêts ou dans une situation où il croit que d'autres personnes peuvent la percevoir comme étant en situation de conflit, il doit déclarer le conflit immédiatement afin que des mesures puissent être prises pour résoudre la situation. C'est la meilleure façon pour les individus intéressés de se protéger et de protéger leur réputation d'honnêteté, d'équité et d'objectivité.

Déclarer un conflit d'intérêts

21. Les individus doivent prendre l'une de ces mesures pour déclarer un conflit d'intérêts:
 - a. Signaler verbalement le conflit d'intérêts au CDD, au directeur exécutif ou au président ou aux directeurs ou membres du comité lors 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 d'un comité;
 - b. Divulguer le conflit d'intérêts par écrit en envoyant une lettre au CDD, au directeur exécutif ou au président; ou
 - c. Dans le cas des officiels, il convient de divulguer le conflit d'intérêts par écrit en envoyant une lettre au président du comité national ou du comité des officiels du OPTS.

Gestion des conflits dans le processus décisionnel

22. Les décisions ou transactions qui impliquent un conflit d'intérêt réel ou perçu qui ont été divulguées par la personne peuvent être examinées et décidées à condition que :
 - a. La nature et l'étendue du conflit d'intérêts ont été entièrement révélées à l'entité qui examine ou prend la décision, et cette divulgation et la manière dont elle a été gérée sont consignées dans le procès-verbal;
 - b. L'individu intéressé n'est pas inclus dans la détermination du quorum pour la décision ou la transaction proposée; et

- c. L'individu intéressé se retire de la discussion sur la question et s'abstient de voter sur la décision ou l'opération proposée.
23. Un conflit d'intérêt exigera de l'individu intéressé qu'il se retire temporairement des réunions et qu'il ne participe à aucune discussion formelle sur la question qui a donné lieu au conflit d'intérêt. L'individu intéressé ne doit pas tenter de prendre connaissance, de fournir des informations ou d'influencer de quelque manière que ce soit 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 prévus ci-dessous:
- a. Sur demande unanime de l'entité qui examine ou prend la décision, l'individu intéressé peut présenter des informations ou répondre à des questions relatives à la décision ou à l'opération.
24. Pour éviter de donner l'impression que l'Organisation donne un avantage aux individus intéressés, l'entité qui examine ou prend la décision doit:
- a. s'assurer que d'autres offres ou estimations ont été obtenues
 - b. déterminer par un vote majoritaire que la transaction est juste et raisonnable, et dans le meilleur intérêt de l'Organisation.
25. Dans les situations où l'objectivité et la capacité de la personne à exercer ses fonctions et responsabilités au sein de l'Organisation sont entravées par des conflits d'intérêts permanents, l'individu devrait proposer de démissionner de son poste.

Reconnaître quand les autres sont en conflit

26. Lorsqu'un individu croit qu'un autre individu a un conflit d'intérêts réel ou perçu qui n'a pas été déclaré, elle a la responsabilité de prendre l'une de ces mesures:
- a. informer le CDD, le directeur exécutif ou le président ou les directeurs ou les membres du comité lors d'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 ou du comité des officiels de l'OPTS.
27. Souligner un conflit d'intérêts potentiel n'est pas une accusation, c'est simplement chercher à prendre une décision équitable.

Avantages, divertissements et cadeaux

28. Les individus ne doivent pas solliciter ou accepter des avantages, des divertissements ou des cadeaux (collectivement appelés "cadeaux") en échange ou comme condition de l'exercice de leurs fonctions, ou comme incitation à accomplir un acte lié à leurs fonctions ou responsabilités au sein de l'Organisation. De même, les individus ne doivent

pas donner de Cadeaux au nom de l'Organisation en échange ou comme condition de tout avantage pour l'Organisation.

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 CDD, le directeur exécutif ou le président.

Activités commerciales extérieures

30. Un employé ou une personne sous contrat avec une organisation peut entreprendre une activité commerciale extérieure s'il n'y a pas de conflit d'intérêts et si l'exécution satisfaisante des fonctions de l'employé ou du contractant n'est pas compromise de quelque manière que ce soit. Ces activités comprennent un intérêt commercial extérieur, un poste de directeur ou un emploi extérieur. En outre, les règles suivantes s'appliquent:

- a. L'employé ou le contractant ne doit se livrer à aucune activité susceptible de compromettre la réputation de l'Organisation;
- b. L'employé ou le contractant ne doit pas mener d'activités commerciales extérieures ou faire du bénévolat pendant le temps de l'Organisation, ni utiliser ses informations, son équipement ou ses installations pour mener des activités commerciales extérieures ou faire du bénévolat. Cela inclut la sollicitation d'autres individus pour participer à une activité commerciale ou bénévole extérieure
- c. Avant d'accepter ou de poursuivre un intérêt commercial extérieur ou de s'engager dans un travail en dehors de l'Organisation, il convient d'en discuter avec le CDD, le directeur exécutif ou le président pour s'assurer que ces activités ne créent pas de conflit ou d'apparence de conflit.

Officiels

31. Tous les officiels sont tenus d'éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels ou ceux des membres de leur famille pourraient entrer en conflit avec les comportements attendus des officiels 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 au fur et à mesure qu'il se présente) au Comité national ou au Comité des officiels des 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 concurrent (tel que défini au point 1. ci-dessus);
- b. L'entraîneur actuel d'un concurrent (tel que défini au point 1. ci-dessus);
- c. Le gestionnaire du club d'un concurrent (tel que défini au point 1. ci-dessus);
- d. Un membre de la famille d'un entraîneur d'un concurrent;
- e. Un membre de la famille d'un gestionnaire du club d'un concurrent;

- f. Un membre du conseil d'administration d'un club de compétition d'un concurrent; et
 - g. Un membre de la famille d'un membre du conseil d'administration d'un club de compétition d'un concurrent.
33. Les conflits d'intérêts mineurs peuvent être gérés simplement en les divulguant. Si le comité national ou le comité des officiels du OPTS, selon le cas, convient à l'unanimité que le conflit est mineur, l'officiel intéressé peut être sélectionné pour l'événement ou la compétition.
34. Les conflits plus graves obligeront un officiel intéressé à se retirer des événements ou des compétitions, selon ce que déterminera le comité national ou le comité des officiels du OPTS.

Membres du conseil d'administration et des comités

35. Les membres du conseil d'administration et des comités de l'Organisation ne doivent pas permettre que leur loyauté envers l'Organisation soit compromise par leur relation ou leur implication dans une autre organisation.
36. Les membres du conseil d'administration et des comités doivent prendre connaissance des règlements de l'organisation et signer toute certification y afférente. Les membres du conseil d'administration et des comités ne peuvent être rémunérés pour leurs services ni obtenir de prêts de l'Organisation.
37. Les membres du conseil d'administration et des comités de NAC sont également soumis aux interdictions énoncées dans les règlements de NAC, comme suit :
- a. Les employés rémunérés ou les contractants de NAC ne peuvent être élus en tant qu'administrateurs
 - b. Les employés rémunérés ou les contractants des OPTS ne peuvent pas être élus en tant qu'administrateurs.

Traitement préférentiel

38. Les individus ne doivent pas agir dans leurs fonctions officielles auprès de l'Organisation pour aider d'autres organisations ou personnes dans leurs relations avec l'Organisation, si cela peut entraîner, ou sembler entraîner, un traitement préférentiel.

Violations des exigences en matière de conflits d'intérêts

39. Tout manquement de la part d'un individu à la divulgation de conflits d'intérêts réels ou potentiels peut entraîner des sanctions en vertu de la présente politique.

Équité et inclusion

40. NAC et ses membres et organisations affiliées s'engagent à respecter l'équité, la diversité et l'inclusion dans toutes leurs activités. Tous les individus partagent la responsabilité de fournir un environnement de travail et de sport qui favorise ces valeurs et s'assureront qu'elles sont des considérations clés lors de l'établissement de politiques et du développement, de la mise à jour ou de la réalisation de leurs programmes.

Discrimination, harcèlement et violence

41. On attend des individus qu'ils soutiennent un environnement de travail et de sport qui favorise le respect et promeuve la dignité et l'estime de soi de chacun. NAC et ses membres et organisations affiliées reconnaissent que la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et la violence peuvent empoisonner l'environnement de travail et de sport, non seulement pour le groupe visé, mais aussi pour de nombreux autres individus. 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 se livre au comportement offensant perçu.

42. NAC et ses membres et organisations affiliées s'engagent à créer et à maintenir un environnement de travail et de sport exempt de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de violence, et dans lequel toutes les personnes sont traitées avec équité et respect.

43. NAC et ses membres et organisations affiliées encouragent le signalement de tous les incidents de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de violence, quel que soit le contrevenant.

Discrimination

44. On entend par discrimination toute action, tout comportement ou toute attitude qui affecte négativement l'emploi, les performances ou les activités bénévoles d'un individu, lorsque ces actions, comportements ou attitudes sont fondés sur un motif de discrimination interdit par la législation applicable en matière de droits de l'homme, y compris la race, la couleur, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'âge. La discrimination peut avoir lieu sans aucune intention de nuire et peut être fondée sur les caractéristiques réelles ou perçues d'une personne.

45. Cette politique s'applique également à tout autre motif de discrimination interdit par le droit applicable.

46. Voici quelques exemples de discrimination :

- a. faire des suppositions stéréotypées, notamment en faisant en sorte que quelqu'un se sente plus ou moins digne en tant que personne sur la base de la race, de la couleur, de la religion, de l'orientation sexuelle, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, du handicap, de l'âge, du type de corps, des capacités athlétiques ou d'une autre caractéristique personnelle; ou
- b. Imposer des charges ou refuser ou limiter l'accès aux possibilités, aux avantages et aux bénéfices offerts aux autres, d'une manière qui ne peut être justifiée.

Harcèlement

47. Le harcèlement est une forme de discrimination et désigne un comportement, un commentaire ou un étalage dont on sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'il est importun et dont le comportement illicite peut être lié à des éléments tels que la race, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, le handicap, l'âge, le type de corps, les capacités athlétiques ou une autre caractéristique personnelle de la personne. Le harcèlement comprend l'intimidation et peut prendre de nombreuses formes, mais il implique souvent un comportement, des commentaires ou des affichages insultants, intimidants, humiliants, blessants, dégradants, rabaissant, malveillants, dégradants ou qui, d'une autre manière, offensent, gênent, humilient ou embarrassent une personne ou un groupe de personnes. Un seul incident pourrait suffire à constituer un harcèlement.

48. Le harcèlement n'inclut pas :

- a. Conflit ou désaccord interpersonnel; ou
- b. Le bon exercice de l'évaluation des performances, de la direction appropriée, de la délégation, de la gestion des performances ou de la gestion des présences.

49. Les catégories spécifiques de harcèlement comprennent :

Harcèlement personnel

50. Le harcèlement personnel est un comportement fautif à l'égard d'un individu dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il serait importun. Ce comportement n'est pas nécessairement lié aux motifs de discrimination interdits.

51. Voici quelques exemples de harcèlement personnel :

- a. Blagues, insultes, injures, taquineries inappropriées, railleries ou condescendance qui sapent l'estime de soi, diminuent les performances ou créent un environnement sportif ou professionnel hostile;
- b. Abus écrits ou verbaux, menaces ou débordements;
- c. Les plaisanteries qui provoquent la gêne ou l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou affectent négativement les performances ;

- d. Ignorer ou isoler quelqu'un pendant de longues périodes, y compris l'exclure systématiquement ou arbitrairement de la pratique; et
- e. L'affichage ou la distribution de matériel visuel ou audio qui est offensant, ou dont on devrait savoir qu'il est offensant dans les circonstances.

Intimidation

52. Le harcèlement est un comportement verbal, physique ou social non désiré visant à blesser, intimider, humilier ou contrôler de manière inappropriée une autre personne. L'intimidation implique généralement des incidents répétés ou un modèle de comportement et un déséquilibre de pouvoir réel ou perçu.

53. Voici quelques exemples d'intimidation :

- a. Les insultes, les taquineries inappropriées, ou la diffusion de rumeurs, de commérages ou d'insinuations;
- b. Exclure ou isoler quelqu'un socialement, ou embarrasser quelqu'un en public;
- c. Intimidation d'une personne ou abus physique ou menace d'abus;
- d. Retenir les informations nécessaires ou donner délibérément de mauvaises informations;
- e. Endommager, détruire ou voler des biens personnels; et
- f. Utiliser les médias électroniques, tels qu'Internet, les réseaux sociaux ou les SMS pour intimider, dénigrer, répandre des rumeurs ou se moquer de quelqu'un.

Initiation

54. Une initiation est 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, quelle que soit la volonté de l'individu de rang inférieur de participer. Cela inclut, mais n'est pas limité à, toute activité, même traditionnelle ou apparemment inoffensive, 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 en des commentaires ou des comportements de nature sexuelle tels que des invitations ou des demandes sexuelles non sollicitées, des contacts physiques non désirés tels que des attouchements ou des baisers, ou des insinuations ou des railleries sur le type de corps, l'apparence physique ou l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelles d'une personne. Le harcèlement sexuel consiste également à faire des invitations ou des demandes à caractère sexuel lorsque la personne qui fait l'invitation ou la demande est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que l'invitation ou la demande est indésirable.

Violence

56. La violence est tout comportement effectif, tenté ou menacé d'une personne qui cause ou est susceptible de causer un préjudice, une blessure ou une maladie physique ou psychologique ou qui donne à une personne des raisons de croire qu'elle-même ou une autre personne risque de subir un préjudice, une blessure ou une maladie physique ou psychologique. NAC et ses membres et organisations affiliées s'engagent à prévenir la violence et à offrir un environnement de travail et de sport sûr et respectueux. NAC et ses membres et organisations affiliées ne toléreront aucun type de comportement violent dans les bureaux de l'organisation ou pendant ses activités.

Drogues, alcool, cannabis, tabac et produits du tabac

57. Les individus 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'utilisation d'alcool, de cannabis, de tabac ou de produits de tabagisme en ligne.

58. La consommation d'alcool, de cannabis à usage non médical, de tabac ou de produits du tabac en ligne sur le lieu de travail est interdite, sous réserve de toute adaptation nécessaire.

59. Les individus s'abstiendront de consommer de l'alcool, du cannabis, du tabac ou des produits du tabac en ligne lorsqu'elles participent à des activités dans le cadre de compétitions sanctionnées.

60. Les individus feront preuve de modération lorsqu'ils consomment de l'alcool ou des produits à base de cannabis dans des situations sociales d'adultes associées à des événements de l'Organisation où des mineurs sont présents.

Cannabis

61. Les lois adoptées par le gouvernement fédéral et par chaque province et territoire canadien définissent les restrictions relatives à l'utilisation récréative du cannabis, y compris l'âge minimum de consommation et le lieu où le cannabis peut être consommé. Les particuliers doivent respecter 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 des substances interdites et la consommation de cannabis par tout athlète soumis au Programme canadien antidopage peut être considérée comme du dopage. Tous les individus ont la responsabilité de comprendre et de respecter les règles du Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) sur l'utilisation du cannabis.

Relations intimes ou sexuelles

63. Les individus ne doivent pas s'engager dans une relation intime ou sexuelle avec une personne qui n'a pas atteint l'âge de la majorité au moment où dans la juridiction où l'activité sexuelle a lieu, ou du tout lorsqu'elle est en position de confiance, de pouvoir ou d'autorité sur l'autre personne.

Médias sociaux

64. On attend des individus qu'ils agissent de manière responsable en ce qui concerne le contenu des sites web personnels et les informations communiquées et partagées sur les blogs et les sites de médias sociaux.
65. Les individus doivent:
 - a. Se familiariser avec la mission, la vision, les valeurs et les politiques de l'Organisation et se comporter en conséquence;
 - b. Protéger leur vie privée et prendre 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. Maintenir une distinction claire entre l'utilisation personnelle et professionnelle des médias sociaux, y compris en ayant deux comptes séparés à ces fins, le cas échéant;
 - e. Veiller à ce que tous les contenus soient adaptés au visionnement par des athlètes mineurs; et
 - f. Garder leurs messages positifs et ne pas s'engager pas dans des conversations négatives ou critiques en ligne.

Attentes et normes de comportement spécifiques

66. En plus de ce qui précède, il existe certaines attentes et normes de comportement qui s'appliquent à des catégories spécifiques de individuals, comme suit :

Athlètes

67. Les athlètes doivent:

- a. S'efforcer d'atteindre des résultats personnels et collectifs par un effort complet, cohérent et sincère;
- b. Faire preuve de respect pour soi-même et pour tous les autres;
- c. Contribuer à une culture d'équipe positive en fournissant aux coéquipiers des commentaires positifs et constructifs qui motivent et encouragent la poursuite des efforts;
- d. Reconnaître que tout comportement d'intimidation ne sera pas toléré et faire savoir immédiatement à leur entraîneur ou à une personne en position de leadership s'ils ont été témoins d'un comportement d'intimidation ou en ont été victimes;
- e. Signaler immédiatement à leur entraîneur tout problème de santé mentale ou physique qui pourrait empêcher ou limiter leur capacité à s'entraîner, à voyager ou à participer à des compétitions et, dans le cas des athlètes brevetés, leur capacité à remplir les conditions d'octroi des brevets;
- f. Ne participent qu'aux compétitions pour lesquels ils sont éligibles;
- g. Arriver à l'heure pour chaque entraînement, compétition, sélection ou autre activité de natation artistique, avec tout le matériel approprié, bien nourri et préparé au mieux de ses capacités;
- h. Se comporter de manière sportive, que ce soit en tant que compétiteurs ou en tant que spectateurs, et ne tolérer personne parmi eux qui ne le fait pas;
- i. Ne consommez jamais d'alcool, de cannabis, de tabac ou de produits du tabac en ligne lorsque vous êtes mineur ou lorsque vous êtes en activité;
- j. Le cas échéant, se conformer au Contrat des athlètes de l'organisation, à ses exigences et à ses attentes; et
- k. Respecter les règles et les exigences de l'Organisation en matière d'habillement, d'équipement, d'entraînement, de voyage, de compétition et de couvre-feu.

Membres du conseil d'administration et des comités

68. Les administrateurs, les dirigeants et les membres des comités doivent :

- a. Être responsable avant tout du bien-être de l'Organisation et fonctionner principalement en tant que membre du conseil ou du comité, et non en tant que membre d'un groupe ou d'une relation particulière;

- 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 les renforce;
- c. Faire preuve de diligence raisonnable dans le maintien de leur responsabilité fiduciaire;
- d. Promouvoir une culture appropriée qui met l'accent sur le traitement équitable des conflits d'intérêts;
- e. Veiller à ce que tous les administrateurs, les responsables et les membres des comités aient suffisamment de possibilités d'exprimer leurs opinions, et à ce que toutes les opinions soient dûment prises en considération et prises en compte;
- f. Respecter les décisions de la majorité et démissionner si incapable de le faire;
- g. Engager le temps nécessaire pour assister aux réunions et faire preuve de diligence dans leur préparation et la participation aux discussions;
- h. avoir une connaissance et une compréhension approfondies des statuts, des politiques et des règles de l'Organisation
- i. Promouvoir une culture qui valorise les plaintes et leur résolution efficace.

Entraîneurs

69. Les entraîneurs doivent:

- a. Faire preuve d'un leadership responsable et adhérer au code d'éthique du PNCE;
- b. Agir dans le meilleur intérêt du développement de l'athlète en tant que personne à part entière;
- c. Assurer un environnement sûr en sélectionnant des activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, à l'expérience, aux capacités et au niveau de forme physique des athlètes concernés, et en éduquant les athlètes quant à leurs responsabilités dans la contribution à un environnement sûr;
- d. Travailler en coopération avec les professionnels de la médecine sportive pour le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes;
- e. Ne jamais encourager ou permettre sciemment à un athlète de reprendre le jeu prématurément ou sans l'autorisation d'un professionnel de la santé, à la suite d'une blessure grave;
- f. Ne jamais refuser, déconseiller ou refuser une hydratation, une nutrition, une assistance médicale ou un sommeil adéquat;
- g. Accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et orienter les athlètes vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport en fonction des besoins et des opportunités;

- h. Ne jamais dissimuler des informations ou prendre des mesures qui pourraient influencer de manière inappropriée les décisions des athlètes concernant leur participation à une équipe nationale ou provinciale ou à d'autres programmes d'entraînement;
- i. Soutenir le personnel d'entraînement et d'encadrement des équipes nationales ou provinciales ou d'autres programmes d'entraînement, si un athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes;
- j. Ne pas utiliser leur position d'entraîneur d'une équipe nationale ou provinciale pour solliciter des athlètes (ou les parents d'athlètes mineurs) sans avoir reçu au préalable l'approbation des entraîneurs qui sont responsables de l'athlète;
- k. Fournir aux athlètes et aux parents des athlètes mineurs les informations nécessaires pour qu'ils puissent participer aux décisions qui les concernent;
- l. Modéliser la conduite qu'ils souhaitent que leurs athlètes adoptent dans leur tenue vestimentaire et leur comportement ;
- m. Maintenir les limites professionnelles avec les athlètes et limiter les interactions personnelles avec les athlètes sur les médias sociaux;
- n. Veillez à ce que tous les dialogues et interactions en ligne avec des athlètes mineurs soient uniquement liés à la natation artistique;
- o. Veiller à ce que leurs athlètes comprennent que la discrimination, le harcèlement, l'intimidation et la violence ne seront pas tolérés, et créer une culture de divulgation et de signalement au niveau des athlètes;
- p. Utiliser un langage inoffensif et s'abstenir de crier sur les athlètes d'une manière qui ne sert aucun objectif d'entraînement productif ou de motivation;
- q. Ne pas critiquer publiquement d'autres entraîneurs ou personnes et interagir de manière professionnelle
- r. Respecter les règles et les exigences de l'Organisation en matière de code vestimentaire.

Officiels

70. Les officiels doivent:

- a. N'accepter une mission d'arbitrage lors d'une compétition ou d'un événement que s'ils ont l'intention d'honorer cet engagement et informer la personne appropriée dès que possible si, pour une raison quelconque, ils ne peuvent pas y assister;
- b. Se comporter ouvertement, professionnellement, impartialement et de bonne foi dans toutes les activités d'officiels;
- c. Évitez de cautionner ou de publier des informations sur un athlète, un entraîneur ou un autre individu qui pourraient suggérer une relation préférentielle ou donner l'apparence d'un conflit d'intérêts;

- d. Déclarer un conflit d'intérêts le cas échéant et s'abstenir d'intervenir dans des situations où la perception d'un conflit d'intérêts peut être présente;
- e. Porter des jugements indépendants;
- f. Respecter la confidentialité requise pour les questions de nature sensible, notamment les éjections, les défauts, les confiscations, les procédures disciplinaires, les recours et autres informations confidentielles;
- g. S'engager à comprendre et à pratiquer leur rôle de juge, d'arbitre, de marqueur ou autre officiel, et agir de manière appropriée dans le cadre de ce rôle;
- h. Maintenir les connaissances techniques de la natation artistique et de tous les règlements en vigueur et les changements de règlement ;
- i. Accepter d'être responsable des décisions prises pendant l'exercice de ses fonctions;
- j. Partager les connaissances techniques et l'expérience de la natation artistique avec les athlètes, les parents, les entraîneurs, les directeurs de compétition, les bénévoles, les employés de NAC ou des membres de NAC et d'autres officiels afin d'améliorer le développement du sport;
- k. Ne pas critiquer publiquement d'autres officiels ou personnes et interagir de manière professionnelle; et
- l. Respecter les règles et les exigences de l'Organisation en matière de code vestimentaire.

Parents et spectateurs

71. Les parents ou les spectateurs doivent:
- a. Ne jamais ridiculiser un athlète pour avoir fait une erreur lors d'une performance ou d'un entraînement et fournir des commentaires positifs qui motivent et encouragent tous les athlètes à poursuivre leurs efforts;
 - b. Respecter les décisions et les jugements des officiels et encouragez les athlètes à faire de même;
 - c. Démontrer leur appréciation et respecter tous les concurrents, ainsi que les entraîneurs, les officiels, les directeurs de compétition, les bénévoles et les autres personnes qui donnent de leur temps au sport de la natation artistique; et
 - d. S'abstenir d'utiliser un langage grossier, et ne pas interférer avec les événements ou harceler les concurrents, les entraîneurs, les officiels, les directeurs de compétition, les bénévoles ou autres parents ou spectateurs.

Personnes en autorité et gestionnaires de clubs

72. Les personnes en autorité et les gestionnaires de club doivent:

- a. Promouvoir la connaissance et la compréhension des valeurs de l'Organisation et de la présente politique de conduite;
- b. Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion lors de l'élaboration des politiques et du développement, de l'actualisation ou de la mise en œuvre des programmes;
- c. Servir de modèle par leur comportement, leurs actions et leurs paroles et encourager et motiver d'autres personnes à faire de même;
- d. Établir la confiance des employés de l'organisation, des athlètes et des autres personnes en écoutant et en comprenant leurs intérêts et leurs besoins ;
- e. Instaurer une atmosphère de collaboration;
- f. Maintenir un environnement où chacun se sent à l'aise pour poser des questions et faire part de ses préoccupations;
- g. Aider les personnes à déposer une plainte, si nécessaire;
- h. Veiller à ce que toute faute éventuelle ou réelle fasse l'objet d'une enquête rapide et approfondie, le cas échéant
- i. Imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsque la faute a été prouvée, quelle que soit la position ou l'autorité du contrevenant.

Membres de NAC et organisations affiliées

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

- a. Adhérer à tous les règlements, politiques et règles de NAC et, si nécessaire, 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. S'assurer que tous les athlètes participant à des compétitions ou à des événements relevant de la compétence de NAC, d'un membre de NAC ou d'une organisation affiliée sont inscrits et en règle;
- d. S'assurer que tous les entraîneurs participant à des compétitions ou à des événements relevant de la compétence de NAC, d'un membre de NAC ou d'une organisation affiliée sont inscrits et en règle conformément à la *politique d'inscription et de certification des entraîneurs* de NAC;
- e. Mettre en place des pratiques et des normes d'embauche bien définies, y compris des entretiens, des vérifications de références, des vérifications de casiers judiciaires et autres vérifications d'antécédents, conformément à la *politique de*

sélection (screening) de NAC, afin de garantir aux athlètes un environnement sportif sain et sûr;

- f. Promouvoir une culture qui valorise les plaintes et leur résolution efficace;
- g. Veiller à ce que toute faute éventuelle ou réelle fasse l'objet d'une enquête rapide et approfondie, le cas échéant;
- h. Imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées dans le cadre de la *politique de l'Organisation en matière de discipline et de plaintes* lorsque la faute a été prouvée, indépendamment de la position ou de l'autorité du contrevenant;
- i. Informer immédiatement le CDD de toute situation dans laquelle un plaignant a rendu publique une plainte dans les médias
- j. Fournir au CDD une copie de toutes les décisions rendues dans le cadre de la *politique de l'organisation en matière de discipline et de plaintes* ou de la *politique d'appel*.

Communication

- 74. NAC et les membres et organisations affiliées de NAC veilleront à ce que cette politique soit bien diffusée, y compris 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.

Révision

- 76. NAC procédera à une révision de cette politique tous les deux (2) ans ou selon la décision du CDD ou du conseil d'administration de NAC. Chaque fois que la politique est révisée ou modifiée, NAC doit s'assurer que les commentaires des membres de NAC sont sollicités et pris en compte.