

| | | |
|---|---|--|
| Titre de la politique : | Code de conduite | |
| Adopté : | Politiques originales remplacées : Harcèlement (juin 2010), Conflit d'intérêts (juin 2010), Politique de règlement des plaintes (novembre 2009) et plusieurs politiques antérieures du Code de conduite en septembre 2017 (révisées en août 2018, décembre 2018, décembre 2019, janvier 2020, mai 2020) | |
| Version actuelle approuvée par le conseil d'administration | 22 décembre 2021 | |
| <p>La présente politique a été préparée par Natation Artistique Canada (NAC) et s'applique à NAC, à ses OPTS, à ses organismes affiliés et à ses titulaires. Ce document ne peut être modifié sans consultation et approbation de NAC.</p> | | |

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

Objectif

1. L'objectif de ce Code de conduite est de favoriser un environnement de travail et de sport positif, sécuritaire et respectueux dans lequel :
 - a) les valeurs et les normes de comportement attendues de l'organisme sont comprises, communiquées et vécues par tous les individus et tous les organismes;
 - b) toutes les lois applicables sont respectées, quel que soit le lieu où se déroule l'activité ou l'événement; et
 - c) le comportement des individus est éthique, transparent et favorise la confiance dans l'intégrité du sport et des organismes.

2. L'objectif de ce Code est également de :
 - a) s'assurer que les décisions et les actions des individus et des organismes sont conformes à la mission, à la vision, aux valeurs et aux politiques de NAC; et
 - b) définir les actions et les comportements qui ne sont pas autorisés afin qu'ils soient connus des individus et des organismes et qu'ils puissent être évités.

Déclaration des valeurs

3. Les individus et les organismes sont censés se comporter dans toutes les affaires impliquant ou ayant un impact sur les organismes ou dans lesquelles ils peuvent être considérés comme représentant ces organismes, avec intégrité et d'une manière conforme aux valeurs de ces organismes et aux normes de comportement les plus élevées sur lesquelles reposent l'image et la réputation des organismes.

4. Les individus et les organismes devront :
 - a) se familiariser avec la mission, la vision et les valeurs de NAC, de l'OPTS ou de l'organisme affilié et se comporter en tout temps d'une manière conforme à celles-ci;
 - b) respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte;
 - c) ne pas participer, tolérer ou s'engager dans la malhonnêteté, la fraude, la tromperie, les fausses déclarations ou les activités illégales;
 - d) ne pas diffuser sciemment des informations fausses ou trompeuses sur une organisation ou un inscrit;
 - e) agir, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustes, discriminatoires ou autrement contraires à la présente politique;
 - f) coopérer avec les enquêtes internes ou externes sur les préoccupations relatives à une éventuelle inconduite en vertu de la présente politique en fournissant des informations honnêtes, précises, complètes et opportunes;
 - g) agir de manière responsable vis-à-vis des médias et en ce qui concerne le contenu des sites web personnels et des informations publiées sur les sites de médias sociaux, notamment Facebook, Twitter, Instagram et YouTube;
 - h) fournir un environnement de travail et de sport sain et sécuritaire pour l'athlète et toutes les personnes impliquées dans le sport;
 - i) pour les individus, fournir une vérification valide du casier judiciaire et d'autres vérifications des antécédents comme l'exige NAC ou la politique de vérification des antécédents de l'organisme;
 - j) soutenir les principes du Mouvement d'entraînement responsable;
 - k) pour les individus, suivre le programme de formation Respect et sport ou un équivalent autorisé tel que requis par NAC, un OPTS ou un organisme affilié; et
 - l) se conformer, le cas échéant, aux statuts, politiques et règles de l'organisme.

Application

5. Ce Code de conduite s'applique à toutes les personnes et organismes, y compris :
 - a) NAC, OPTS, organismes affiliés et membres inscrits;
 - b) les administrateurs, les dirigeants, les membres des comités et les bénévoles des organismes;
 - c) les employés et toute personne sous contrat avec les organismes et toute personne se rendant dans leurs bureaux ou sur d'autres lieux de travail à des fins professionnelles ou de formation;
 - d) tou-te-s les athlètes pouvant être sélectionné-e-s ou faisant partie de toute équipe participant à des

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

Engagement à ne pas exercer de représailles

8. On attend des individus et des organismes qu'ils signalent ou fassent part de leurs préoccupations concernant toute inconduite, et qu'ils collaborent pour garantir un environnement de travail et de sport positif, sécuritaire et respectueux. Il n'y aura pas de représailles de la part de toute personne soumise à cette politique pour s'être exprimée et avoir fait un rapport véridique d'une inconduite réelle ou possible, pour avoir participé à une enquête ou pour avoir exercé ses droits légaux.

Obligation de déclaration

9. Il y a violation du présent Code de conduite si une personne ou un organisme a connaissance d'un incident d'inconduite mais ne le signale pas. Le fait de ne pas signaler une telle inconduite à l'évaluateur-ric-e indépendant-e des plaintes ou à l'agent-e du triage des plaintes de l'organisme concerné peut entraîner des mesures disciplinaires de la part de l'organisme.
10. S'il existe des motifs raisonnables de soupçonner qu'une personne mineure ou une personne vulnérable a besoin de protection en raison de maltraitance, y compris le harcèlement sexuel, physique ou

émotionnel, la négligence ou tout autre risque de préjudice, les personnes et les organismes ont l'obligation légale de signaler immédiatement les soupçons ou les informations pertinentes à l'évaluateur·rice indépendant·e des plaintes ou à l'agent·e du triage des plaintes de l'organisation concernée et, le cas échéant et si la loi l'exige, à l'agence appropriée ou à la police. L'évaluateur·rice indépendant·e des plaintes ou l'agent·e du triage des plaintes peut signaler l'incident ou la plainte à l'organisme approprié ou à la police.

Normes et attentes générales en matière de comportement

Antidopage

11. Les organismes ont adopté le Programme canadien antidopage (PCA) qui interdit strictement l'utilisation de drogues à usage restreint ou de drogues et méthodes améliorant la performance. En outre, elles respectent, le cas échéant, les règles de contrôle du dopage de la FINA, le Code mondial antidopage et les règles antidopage d'autres organisations sportives.
12. Tous les individus ont la responsabilité de :
 - a) respecter le PCA et, le cas échéant, les règles de contrôle du dopage de la FINA, le Code mondial antidopage et les règles antidopage de toute autre organisation sportive et s'abstenir de commettre toute violation des règles antidopage telles que définies dans ces règles antidopage;
 - b) respecter toute sanction prononcée à la suite d'une violation du PCA, des règles de contrôle du dopage de la FINA, du Code mondial antidopage ou des règles antidopage d'autres organisations sportives applicables, qu'elles soient imposées par NAC, le CCES ou toute autre organisation sportive; et
 - c) s'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'entraînement, de formation, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision du sport, qui a commis une violation des règles antidopage et qui purge une sanction comportant une période de suspension imposée en vertu du PCA, des règlements antidopage de la FINA, du Code mondial antidopage ou des règles antidopage d'autres organisations sportives applicables et reconnues par le CCES.

Confidentialité

13. Les personnes et les organismes peuvent avoir accès à des renseignements confidentiels. Les renseignements confidentiels comprennent :
 - a) les renseignements personnels ou les renseignements protégés concernant des personnes ou des organismes, telles que définies dans la politique de confidentialité de l'organisme;
 - b) les renseignements qui ne sont pas connus ou accessibles à la personne ou à l'organisme sur une base non confidentielle avant leur divulgation à la personne ou à l'organisme, y compris les renseignements financiers, les plans stratégiques, la propriété intellectuelle et les renseignements liés aux programmes, aux activités ou aux affaires de l'organisme; et

c) l'information qui n'est pas connue ou disponible pour le grand public autrement qu'à la suite d'une divulgation par la personne ou l'organisme.

14. Les individus et les organismes ont le devoir de prendre des mesures raisonnables pour protéger les renseignements confidentiels et ne pas les divulguer, y compris lorsqu'un individu cesse de travailler, de fournir des services ou de faire du bénévolat pour l'organisme. Les personnes ne doivent pas utiliser les renseignements obtenus dans le cadre de leur relation avec l'organisme à des fins de profit personnel ou dans le but de promouvoir un intérêt personnel, privé ou public.
15. Toute divulgation intentionnelle ou négligente de renseignements confidentiels à des personnes dont la personne ou l'organisme savait, ou aurait dû savoir, qu'elles n'auraient pas dû recevoir ces renseignements confidentiels, ou toute utilisation abusive de ces renseignements confidentiels, peut entraîner des sanctions en vertu de la présente politique et de la politique et procédure de discipline et de plainte de l'organisme, selon le cas.
16. Les individus et les organismes sont tenus de maintenir strictement confidentielle toute information relative à une plainte, un appel ou tout autre différend, y compris l'information relative à une plainte déposée en vertu de la politique sur le harcèlement, la discrimination et la maltraitance, à moins que les règlements ou les politiques de l'organisme ne l'autorisent. Toute violation de cette confidentialité signalée à l'évaluateur·rice indépendant·e des plaintes ou à l'agent·e du triage des plaintes de l'organisme concerné comme une violation de cette obligation par la personne et l'organisme peut entraîner une sanction immédiate.

Équité et inclusion

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

Discrimination, harcèlement et maltraitance

18. Les individus et les organismes sont censés soutenir un environnement de travail et de sport qui favorise le respect et promeut la dignité et l'estime de soi de chacun. Les organismes reconnaissent que la discrimination, le harcèlement et la maltraitance, tels que définis dans l'Aperçu de l'ensemble de politiques pour un sport sécuritaire et accueillant et dans le CCUMS, peuvent empoisonner l'environnement de travail et de sport, non seulement pour le groupe ciblé, mais aussi pour de nombreuses autres personnes. Les individus doivent reconnaître que c'est l'impact du comportement sur un destinataire qui est primordial, et non l'intention de la personne qui adopte le comportement jugé offensant.
19. Toutes les personnes et organisations soumises à ce Code de conduite doivent également se conformer à la politique en matière de discrimination, de harcèlement et de maltraitance.

20. Un incident ou une plainte de discrimination, de harcèlement et de maltraitance sera géré conformément à la politique et à la procédure de discipline et de plainte de l'organisme concerné, et sera considéré comme une infraction majeure telle que définie dans l'Aperçu de la politique pour un sport sécuritaire et accueillant, à moins que l'évaluateur·rice indépendant·e des plaintes ou l'agent·e du triage des plaintes de l'organisme concerné n'en décide autrement.

Conflits d'intérêts

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

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

22. Les individus ou les organismes ne doivent jamais fournir, promouvoir, tolérer ou ignorer l'abus de substances, l'usage non médical de drogues, ou l'utilisation de drogues ou de méthodes améliorant les performances, ou, dans le cas des personnes mineures, l'usage d'alcool, de cannabis, de tabac ou de produits du tabac électronique.

23. La consommation d'alcool, de cannabis à des fins non médicales, de tabac ou de produits du tabac électronique est interdite sur le lieu de travail, sous réserve de tout aménagement nécessaire.

24. Les personnes s'abstiendront de consommer de l'alcool, du cannabis, du tabac ou des produits du tabac électronique lorsqu'elles participent aux activités et aux événements des organismes ou aux compétitions sanctionnées.

25. Les individus feront preuve de modération lorsqu'ils consomment de l'alcool ou des produits à base de cannabis dans des situations sociales destinées aux adultes et associées aux activités ou événements des organismes où des personnes mineures sont présentes.

Cannabis

26. Les lois adoptées par le gouvernement fédéral et par chaque province et territoire du Canada définissent les restrictions relatives à l'utilisation du cannabis à des fins récréatives, notamment l'âge minimum pour consommer du cannabis et les lieux où il peut être consommé. Les particuliers et les organismes respecteront toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales sur la consommation de cannabis.

27. Le CCES a inscrit le cannabis sur sa liste de substances interdites et la consommation de cannabis par tout·e athlète assujetti·e au PCA peut être considérée comme du dopage. Tous les individus ont la responsabilité de comprendre et d'observer les règles du CCES sur l'utilisation du cannabis.

Médias sociaux

28. Les particuliers et les organismes sont tenus d'agir de manière responsable en ce qui concerne le contenu de leurs sites Web personnels ou de ceux des organismes, ainsi que les informations communiquées et partagées sur les blogs et les sites de médias sociaux. En outre, les particuliers et les organismes sont également soumis à d'autres politiques spécifiques qui traitent des médias sociaux.

29. Les individus et les organismes devront :

- a) se familiariser avec la mission, la vision, les valeurs et les politiques de NAC, de l'OPTS ou de l'organisme affilié et se comporter en conséquence;
- b) pour les particuliers, 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 renseignements confidentiels et ne pas les divulguer;
- d) pour les particuliers, maintenir une distinction claire entre l'utilisation personnelle et professionnelle des médias sociaux, y compris en ayant deux comptes distincts à ces fins, le cas échéant;
- e) veiller à ce que tout le contenu soit approprié pour être vu par des personnes mineures;
- f) veiller à ce que tous les dialogues et interactions en ligne avec des personnes mineures ou des personnes vulnérables respectent les directives relatives aux interactions individuelles;
- g) éviter à tout moment d'utiliser les médias sociaux à des fins de cyber-discrimination, de harcèlement ou de maltraitance; et
- h) garder leurs messages positifs et ne pas s'engager dans des brimades ou des conversations négatives ou critiques en ligne.

Attentes et normes spécifiques en matière de comportement

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

Athlètes

31. Les athlètes doivent :

- a) s'efforcer d'obtenir des résultats personnels et collectifs par un effort complet, constant et sincère;
- b) faire preuve de respect envers eux-mêmes et envers tous les autres;
- c) contribuer à une culture d'équipe positive en faisant des commentaires positifs et constructifs à ses coéquipiers afin de les motiver et de les encourager à poursuivre leurs efforts;
- d) se conformer en tout temps à la politique de l'organisme en matière de discrimination, de harcèlement et de maltraitance et s'abstenir de discriminer, de harceler ou de maltraiter toute personne;
- e) reconnaître que tout comportement de discrimination, de harcèlement ou de maltraitance ne sera pas toléré et informer immédiatement leur entraîneur-e, un membre du personnel de soutien ou une personne responsable s'ils ont été témoins ou victimes de tels comportements;

- f) signaler immédiatement à son entraîneur·e ou au personnel d'encadrement tout problème de santé mentale ou physique susceptible d'empêcher ou de limiter sa capacité à s'entraîner, à voyager ou à participer à des compétitions et, dans le cas des athlètes breveté·e·s, sa capacité à remplir les conditions d'octroi des brevets;
- g) participer qu'aux compétitions pour lesquelles elles sont éligibles;
- h) arriver à l'heure à chaque entraînement, compétition, sélections ou autre activité ou événement de natation artistique, avec tout l'équipement approprié, bien nourri et préparé au mieux de ses capacités;
- i) se comporter de manière sportive, que ce soit en tant que compétiteur·rice·s ou spectateurs, et ne pas tolérer parmi eux ceux qui ne le font pas;
- j) ne jamais consommer d'alcool, de cannabis, de tabac ou de produits du tabac électronique en tant que personne mineure ou pendant une activité ou un événement;
- k) le cas échéant, adhérer à l'entente des athlètes de l'organisme, à ses exigences et à ses attentes;
- l) se conformer aux règles et exigences de l'organisme en matière d'habillement, d'équipement, d'entraînement, de déplacements, de compétition et de couvre-feu; et
- m) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisme.

Membres du conseil d'administration et des comités

32. Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les membres des comités doivent :

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

- k) promouvoir une culture qui soutient les plaintes et leur résolution efficace; et
- l) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisme.

Entraîneur-e-s et personnel de soutien

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

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

les athlètes sur les médias sociaux;

- o) s'assurer que tous les dialogues et interactions en ligne avec les athlètes mineur-e-s sont uniquement destinés à des fins artistiques liées à la natation;
- p) s'assurer que leurs athlètes comprennent que la discrimination, le harcèlement et les maltraitance ne seront pas tolérés, et créer une culture de divulgation et de signalement au niveau des athlètes;
- q) se conformer en tout temps à la politique de l'organisme en matière de discrimination, de harcèlement et de maltraitance et s'abstenir de discriminer, de harceler ou de maltraiter toute personne;
- r) ne pas utiliser un langage offensant ou crier sur les athlètes d'une manière qui ne sert aucun objectif productif d'entraînement ou de motivation;
- s) ne pas critiquer publiquement les autres entraîneur-e-s, le personnel de soutien, les individus ou les organismes et interagir de manière professionnelle;
- t) être soumis à une sanction disciplinaire s'ils enfreignent la présente section; et
- u) respecter les règles et exigences de l'organisme en matière de code vestimentaire.

Officiels

34. Les officiels doivent :

- a) accepter une mission d'arbitrage lors d'une compétition ou d'un événement uniquement s'ils ont l'intention d'honorer cet engagement, et informer la personne compétente dès que possible si, pour une raison quelconque, ils ne peuvent pas être présents;
- b) se comporter de manière ouverte, professionnelle, impartiale et de bonne foi lors de toutes les activités et événements officielles;
- c) respecter en tout temps la politique en matière de discrimination, de harcèlement et de maltraitance et s'abstenir de discriminer, de harceler ou de maltraiter toute personne;
- d) éviter d'approuver ou de publier des informations sur un-e athlète, un-e entraîneur-e, un membre du personnel d'encadrement ou toute autre personne qui pourraient suggérer une relation préférentielle ou donner l'impression d'un conflit d'intérêts;
- e) éviter les situations où leurs intérêts personnels ou ceux des membres de leur famille pourraient entrer en conflit avec les attentes en matière de comportement des fonctionnaires ou remettre en question leur intégrité;
- f) déclarer un conflit d'intérêts, le cas échéant, et s'abstenir d'officier dans des situations où un conflit d'intérêts réel ou perçu pourrait être présent;
- g) faire des jugements indépendants;
- h) respecter la confidentialité requise pour les questions de nature sensible, notamment les éjections, les manquements, les forfaits, les processus disciplinaires, les appels et autres renseignements confidentiels;
- i) s'engager à comprendre et à mettre en pratique leur rôle de juge, d'arbitre, de marqueur ou d'autre officiel, et agir de manière appropriée dans le cadre de ce rôle;
- j) maintenir une connaissance technique de la natation artistique et de toutes les règles actuelles et de leurs modifications;
- k) être responsable des décisions prises en tant qu'arbitre;

- l) partager les connaissances techniques et l'expérience de la natation artistique avec les athlètes, les parents, les entraîneur-e-s, les directeur-ric-e-s de compétition, les bénévoles, les employés de NAC, de l'OPTS ou de l'organisme affilié et les autres officiels afin de favoriser le développement du sport;
- m) se conformer en tout temps à la politique de l'organisme en matière de discrimination, de harcèlement et de maltraitance et s'abstenir de discriminer, de harceler ou de maltraiter toute personne;
- n) ne pas critiquer publiquement d'autres officiels, individus ou organismes, et interagir de manière professionnelle;
- o) respecter les règles et exigences de l'organisme en matière de code vestimentaire;
- p) être soumis à une sanction disciplinaire s'ils enfreignent la présente section; et
- q) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisme.

Parents et spectateurs

35. Les parents ou les spectateurs doivent :

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

Personnes en position de leadership

36. Les personnes en position de leadership doivent :

- a) promouvoir la sensibilisation et la compréhension des valeurs de l'organisme et du présent Code de conduite;
- b) tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion lors de l'établissement de politiques et de l'élaboration, de la mise à jour ou de l'exécution de programmes;
- c) servir de modèle par son comportement, ses actions et ses paroles, et encourager et motiver les autres individus à faire de même;
- d) établir la confiance des employés, des athlètes et des autres personnes de l'organisme en écoutant et en comprenant leurs intérêts et leurs besoins;
- e) instaurer une atmosphère de collaboration;

- f) maintenir un environnement dans lequel chacun se sent à l'aise pour poser des questions et faire part de ses préoccupations;
- g) assister les personnes dans leur processus de plainte, si nécessaire;
- h) respecter en tout temps la politique en matière de discrimination, de harcèlement et de maltraitance et s'abstenir de discriminer, de harceler ou de maltraiter toute personne;
- i) ne pas critiquer publiquement les autres personnes en charge, les individus ou les organismes et interagir de manière professionnelle;
- j) veiller à ce que toute inconduite possible ou réelle fasse l'objet d'une enquête rapide et approfondie, le cas échéant;
- k) imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées en vertu de la politique et de la procédure de discipline et de plainte de l'organisme lorsqu'une faute a été prouvée, quel que soit le poste ou l'autorité du contrevenant;
- l) être soumis à une sanction disciplinaire s'ils enfreignent la présente section, même s'ils ne sont pas des titulaires ou des membres de NAC, d'une OPTS ou d'un organisme affilié; et
- m) se conformer à toutes les autres politiques applicables de leur organisme.

OPTS et organismes affiliés

37. Les OPTS et les organismes affiliés doivent :

- a) adhérer à tous les règlements, politiques et statuts de NAC et, le cas échéant, modifier leurs propres règlements, politiques et règles pour se conformer à ceux de NAC;
- b) reconnaître que leurs sites web, blogs et comptes de médias sociaux sont considérés comme des extensions de NAC et doivent refléter la mission, la vision et les valeurs de NAC;
- c) se conformer en tout temps à la politique de NAC en matière de discrimination, de harcèlement et de maltraitance et s'abstenir de discriminer, de harceler ou de maltraiter toute personne;
- d) ne pas critiquer publiquement d'autres organismes ou individus et interagir de manière professionnelle;
- e) s'assurer que tou-te-s les athlètes participant à une activité ou une manifestation relevant de la compétence de NAC, d'un OPTS ou d'un organisme affilié sont inscrits et en règle;
- f) s'assurer que tou-te-s les entraîneur-e-s participant à une activité ou à un événement relevant de la compétence de NAC, d'un OPTS ou d'un organisme affilié sont inscrits et en règle conformément à la Politique d'inscription et de certification des entraîneur-e-s de NAC;
- g) mettre en place des pratiques et des normes d'embauche bien définies, y compris des entretiens, des vérifications de références, des vérifications du casier judiciaire et d'autres vérifications des antécédents, conformément à la politique de filtrage de NAC, afin de garantir aux athlètes un environnement sportif sain et sécuritaire;
- h) promouvoir une culture qui offre un processus clair pour les plaintes et leur résolution efficace;
- i) veiller à ce que toute inconduite possible ou réelle fasse l'objet d'une enquête rapide et approfondie, le cas échéant;
- j) imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées en vertu de la politique et de la procédure de discipline et de plainte de l'organisme lorsqu'une faute a été prouvée, quel que soit le poste ou l'autorité du contrevenant;

- k) aviser immédiatement la chef de la direction de NAC de toute situation où un plaignant a rendu sa plainte publique dans les médias; et
- l) fournir à la chef de la direction de NAC une copie de toutes les décisions rendues en vertu de la politique et de la procédure de discipline et de plainte ou de la politique d'appel de l'organisme concernant les infractions mineures ou majeures.

Violations du Code de conduite

38. Toute infraction ou violation du présent Code de conduite peut être signalée à l'évaluateur·rice indépendant·e des plaintes de NAC, dans le cas d'une plainte de niveau national, ou à l'agent·e de triage des plaintes de l'organisme concerné, qui gèrera la plainte ou l'incident signalé conformément à la politique et à la procédure de discipline et de plainte de l'organisme concerné et à toute autre politique applicable. En l'absence d'un tel mécanisme au niveau de l'organisme affilié, l'agent·e de triage des plaintes de l'OPTS gèrera la plainte ou l'incident signalé et, en l'absence d'un tel mécanisme au niveau de l'OPTS, l'évaluateur·rice indépendant·e des plaintes de NAC gèrera la plainte ou l'incident signalé.

Infractions pénales

39. La condamnation d'une personne pour une infraction pertinente et grave au Code criminel ou une violation des règles antidopage sera considérée comme une infraction majeure et une violation du présent Code de conduite et peut entraîner une sanction immédiate de la part de NAC, d'un OPTS ou d'un organisme affilié sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte ou un incident signalé, de tenir une audience ou d'obtenir une décision d'un comité disciplinaire. Les infractions criminelles pertinentes et graves comprennent :

- a) tout délit de pornographie infantine.
- b) tout délit sexuel;
- c) tout délit majeur d'agression;
- d) toute infraction impliquant le trafic de drogues illégales ou de substances figurant sur la liste des interdictions du Programme antidopage canadien.

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

Communication

41. Les organismes veilleront à ce que ce Code de conduite soit bien diffusé, y compris sur leurs sites web.

42. Les organismes veilleront à ce que ce Code de conduite soit communiqué à ceux qui seront chargés de le faire respecter ainsi qu'à ceux qui seront chargés de le mettre en œuvre.

Santé publique

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

Révision du Code de conduite et entrée en vigueur

44. NAC procédera à une révision du présent Code de conduite tous les deux ans ou selon la décision de son conseil. Chaque fois que le Code sera révisé, NAC s'assurera que les commentaires sont sollicités et pris en compte.

45. Le présent Code de conduite, une fois dûment adopté par le conseil d'administration de NAC, entrera en vigueur dès sa publication sur le site Web de NAC à la suite d'une communication spécifique indiquant que la présente politique est désormais en vigueur.

46. Les individus et les organismes sont responsables de la lecture, de la compréhension et de l'adhésion à ce Code de conduite.