



CATÉGORIE :	3.0 Gouvernance et Leadership				
SECTION :	3.1 Code de conduite et d'éthique				
POLITIQUE :	3.1.1 Politique relative au code de conduite et d'éthique	APPROUVÉE : Août 2018	RÉVISÉE : Avril 2020; 25 mars 2021; 30 janvier 2023; 13 mai 2025	DATE DE RÉVISION :	PAGES : 14

L'Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux (l'ACSPC) a adopté le [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport \(CCUMS\)](#) lequel est incorporé à ce code comme s'il était énoncé dans son intégralité dans le présent document. Les modifications ou amendements apportés au CCUMS par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (le « CCES ») entreront immédiatement et automatiquement en vigueur dès leur adoption par le CCES, sans même que l'ACSPC n'ait à entreprendre d'autres démarches.

L'ACSPC a adopté le Programme canadien de sport sécuritaire (PCSS), qui est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2025.

L'ACSPC a désigné spécifiquement des participant(e)s organisationnel(le)s à titre de participant(e)s du PCSS. Une liste complète des catégories désignées est disponible en écrivant au [\[safesport@bocciaCanada.ca\]](mailto:safesport@bocciaCanada.ca). Il est important de noter que le code s'applique à tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s, mais que **ce ne sont pas tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s qui sont des participant(e)s du PCSS** et qui sont soumis(es) au processus de plaintes géré par le CCES. Les participant(e)s organisationnel(le)s qui ne relèvent pas du PCSS peuvent s'adresser au tiers indépendant de l'ACSPC s'ils/elles croient qu'une politique de l'ACSPC a été enfreinte.

## A. Définitions

1. Les termes de ce code sont définis comme suit :

- a) **Athlète** – Une personne qui est un(e) athlète participant(e) de l'ACSPC et qui est assujettie aux politiques de l'ACSPC et au présent code de conduite.
- b) **Personnel de soutien aux athlètes** – Tout(e) entraîneur(e), soigneur(euse), gérant(e), agent(e) personnel de l'équipe, officiel(le), partenaire de performance/assistant(e) sportif(ve), médecin, personnel paramédical, parent ou toutes autres personnes travaillant avec, traitant ou assistant les athlètes qui participent ou se préparent à une compétition.

- c) **Intimidation** – Comportement offensant et/ou traitement abusif d'un(e) participant(e) organisationnel(le), qui implique généralement — mais pas toujours — un abus de pouvoir.
- d) **Événement** – Un événement sanctionné par l'ACSPC, incluant un événement social.
- e) **Harcèlement** – Tout commentaire ou comportement vexatoire porté à l'égard d'un(e) participant(e) organisationnel(le) ou à un groupe, peu importe que le commentaire ou le comportement survienne en personne ou via un autre médium, incluant les médias sociaux, considéré – ou qui devrait raisonnablement être considéré – comme indésirable. Les types de comportements qui constituent du harcèlement incluent, mais ne se limitent pas aux suivants :
- i. Abus verbaux ou écrits, menaces ou disputes;
  - ii. Répétitions de remarques indésirables, blagues, commentaires, insinuations ou taquineries;
  - iii. Harcèlement racial, c'est-à-dire la profération d'insultes, de blagues, d'injures ou l'usage de comportements insultants ou de terminologies qui accentuent les stéréotypes ou qui dénigrent une personne ou un groupe en raison de son origine raciale ou ethnique;
  - iv. Reluquer ou commettre tout autre geste jugé sexuellement suggestif ou obscène;
  - v. Comportement condescendant qui vise à miner l'estime de soi, à diminuer les performances ou à nuire aux conditions de travail;
  - vi. Plaisanteries qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent avoir un impact négatif sur la performance;
  - vii. Bizutage ou initiations, c'est-à-dire toute forme de comportement potentiellement humiliant, dégradant, abusif ou dangereux, imposé à une personne junior (recrue) contre sa volonté par une personne de rang senior (vétérant) qui ne contribue pas au développement positif de ces personnes et qui est fait dans le seul but que la personne junior soit acceptée dans l'équipe ou le groupe. Ces comportements incluent, mais ne se limitent pas aux activités, aussi traditionnelles ou bénignes soient-elles, des actions qui discriminent ou aliènent tout(e) membre du groupe en fonction de sa classe, de son nombre d'années au sein du groupe, de son expérience ou de ses habiletés;
  - viii. Contacts physiques indésirables qui incluent, mais ne se limitent pas aux attouchements, aux caresses, aux accolades ou aux baisers;
  - ix. Exclure délibérément ou isoler socialement une personne d'un groupe ou d'une équipe;
  - x. Flirt, avances, demandes ou invitations sexuels;
  - xi. Agressions physiques ou sexuelles;
  - xii. Tout comportement tel que ceux décrits ci-dessus, qui ne visent pas une personne ou un

groupe particulier, mais qui ont l'effet de créer un environnement hostile ou négatif; et

xiii. Menaces ou représailles proférées à l'égard d'une personne qui signale un harcèlement à l'ACSPC.

- f) **CCES** – Le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) administre de façon indépendante le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) pour les organisations sportives nationales financées par le gouvernement fédéral. Il reçoit et traite les signalements de comportements interdits, et il élabore et met en œuvre des activités de formation, de prévention et de développement de politiques.
- g) **Participant(e) organisationnel(le)** – Fait référence à toutes les catégories de membres individuel(le)s et/ou d'adhésions définies dans les règlements administratifs de l'ACSPC qui sont assujetties aux politiques de l'ACSPC, ainsi que toutes les personnes employées par, sous contrat ou engagées dans des activités avec l'ACSPC, incluant, mais sans s'y limiter, les employé(e)s, contractuel(le)s, athlètes, entraîneur(e)s, instructeur(trice)s, membres de l'équipe de soutien intégré, partenaires de performance/assistant(e)s sportif(ve)s, officiel(le)s (arbitres, classificateur(trice)s, délégué(e)s techniques), bénévoles, gérant(e)s, administrateur(trice)s, parents ou tuteur(trice)s, spectateur(trice)s, membres des comités, ainsi que les dirigeant(e)s et membres du conseil d'administration.
- h) **Personne en position d'autorité** – Tout(e) participant(e) du Programme canadien de sport sécuritaire (PCSS) organisationnel qui occupe un poste d'autorité au sein de l'ACSPC, incluant, sans toutefois s'y limiter, les entraîneur(e)s, les instructeur(trice)s, les officiel(le)s, les gérant(e)s, le personnel de soutien, les accompagnateur(trice)s, les membres des comités, ainsi que les dirigeant(e)s et membres du conseil d'administration.
- i) **Déséquilibre de pouvoir** – Tel que défini dans le CCUMS.
- j) **Partenaire provincial/territorial** – Reconnu par l'ACSPC (Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux) comme l'organisme provincial de sport (OPS) pour le boccia et responsable du développement de ce sport dans sa province.
- k) **Signalement** – Tel que défini dans le CCUMS.
- l) **CCUMS** – Le [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#), tel qu'amendé régulièrement par le **Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES)**.
- m) **Participant(e) du PCSS** – Un(e) participant(e) organisationnel(le) affilié(e) à l'ACSPC qui a) a été désigné(e) par l'ACSPC et qui b) a signé le formulaire de consentement requis. Les participant(e)s du PCSS peuvent être des athlètes, entraîneur(e)s, officiel(le)s (arbitres, classificateur(trice)s, délégué(e)s techniques), personnel de soutien aux athlètes, employé(e)s, contractuel(le)s, administrateur(trice)s ou bénévoles travaillant pour ou représentant l'ACSPC peu importe à quel titre.

- n) **Travailleur(euse)** – Toute personne qui travaille pour l’ACSPC incluant les employé(e)s, gérant(e)s, superviseur(euse)s, travailleur(euse)s temporaires, bénévoles, bénévoles-étudiant(e)s, employé(e)s à temps partiel et contractuel(le)s indépendant(e)s.
- o) **Milieu de travail** – Tout endroit où se déroulent des activités liées au travail. Les milieux de travail incluent, mais ne se limitent pas aux bureaux permanents de l’ACSPC, aux endroits où se déroulent des activités sociales liées au travail, aux affectations de travail à l’extérieur des bureaux de l’ACSPC, aux voyages liés au travail, aux environnements de pratique, de formation et de compétition, ainsi qu’aux lieux de conférences ou de séances de formation liées au travail.
- p) **Harcèlement en milieu de travail** – Une série de commentaires ou de comportements vexatoires portés à l’égard d’un(e) participant(e) organisationnel(le) dans un milieu de travail qui sont considérés – ou qui devraient raisonnablement être considérés – comme indésirables. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie de la fonction normale des activités professionnelles et de formations, incluant des mesures visant à corriger les lacunes en matière de rendement, comme le fait de placer une personne sur un plan d’amélioration du rendement ou d’imposer des mesures disciplinaires pour des infractions en milieu de travail.
- q) **Violence en milieu de travail** – L’utilisation ou la menace d’utilisation de la force physique causant – ou qui pourrait causer – des blessures physiques à un(e) travailleur(euse) en milieu de travail; ou toute tentative d’exercer une force physique contre un(e) travailleur(euse) en milieu de travail qui pourrait lui causer des blessures physiques; ou toute déclaration ou tout comportement pouvant raisonnablement être interprété comme une menace d’exercer une force physique contre un(e) travailleur(euse) en milieu de travail qui pourrait lui causer des blessures physiques.

## **B. Objectif**

- 2. L’objectif de ce code est d’assurer un environnement sécuritaire et positif (au sein des programmes, des activités et des événements de l’ACSPC) en sensibilisant les participant(e)s organisationnel(le)s au fait qu’un comportement approprié conforme aux valeurs, à la mission et aux politiques de l’ACSPC est attendu d’eux en tout temps.
- 3. L’ACSPC soutient l’égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s’engage à offrir un environnement dans lequel tous les individus peuvent participer de façon sécuritaire et être traités avec respect et équité.

## **C. Application générale**

- 4. Ce code s’applique au comportement de tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s en tout temps durant les affaires, les activités et les événements de l’ACSPC, incluant, mais sans s’y limiter, les compétitions, les entraînements, les évaluations, les traitements ou les consultations (ex. : massothérapie), les camps d’entraînement, les déplacements liés aux activités de l’ACSPC, l’environnement au bureau de l’ACSPC et toutes les réunions.

5. Ce code s'applique également au comportement de tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s à l'extérieur des heures d'affaires, d'activités et d'événements de l'ACSPC si le comportement affecte négativement les relations de l'ACSPC (ainsi que son travail et son environnement sportif) ou s'il nuit à l'image ou à la réputation de l'ACSPC. Une telle application du code sera déterminée par l'ACSPC à sa seule discrétion.
6. Ce code s'applique aux participant(e)s organisationnel(le)s actif(ve)s dans le sport ou qui ont pris leur retraite du sport pour toute allégation concernant une violation potentielle de ce code survenue alors qu'ils/elles étaient actif(ve)s dans le sport.
7. Cependant, nonobstant toute disposition contraire au contenu du présent document ou des politiques et procédures du CCES, tout incident de maltraitance impliquant des travailleur(euse)s peut également être traité conformément aux processus définis dans toute politique applicable en milieu de travail. Pour plus de certitude, lorsqu'une allégation d'inconduite est présumée être une violation d'une politique en milieu de travail et du CCUMS, l'affaire peut être envoyée pour traitement en vertu des politiques et procédures du CCES en plus de toute autre politique applicable en milieu de travail.

#### **D. Comportements interdits**

8. Tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement interdit tel que défini par le CCUMS et par le présent code.
9. Les participant(e)s organisationnel(le)s sont responsables de savoir quels actions ou comportements représentent des comportements interdits et/ou de la maltraitance.
10. Les comportements interdits du CCUMS incluent, mais ne sont pas limités à :
 

a) La maltraitance physique	g) La discrimination
b) La maltraitance psychologique	h) Le non-signalement
c) La négligence	i) L'aide et la complicité
d) La maltraitance sexuelle	j) Les représailles
e) Le conditionnement	k) L'interférence ou la manipulation d'un processus
f) La transgression des limites	l) Les fausses déclarations
11. En plus des comportements interdits tels que définis par le CCUMS, ce code énonce d'autres normes de comportements et de conduites attendues de la part de tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s et tout manquement à ces normes attendues peut constituer une violation du code. De plus, les comportements suivants constituent également des violations du code.

- a) L'intimidation
- b) Le harcèlement
- c) Le harcèlement en milieu de travail
- d) La violence en milieu de travail

#### **E. Responsabilités des participant(e)s organisationnel(le)s**

12. Tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s sont responsables de :

- a) S'abstenir de tout comportement qui constitue de la maltraitance ou un comportement interdit en vertu du présent code ou du CCUMS.
- b) Maintenir et améliorer l'estime de soi des autres participant(e)s organisationnel(le)s en :
  - i. Traitant les autres avec équité, honnêteté, respect et intégrité;
  - ii. Concentrant ses commentaires ou ses critiques de manière appropriée et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, entraîneur(e)s, officiel(le)s, organisateur(trice)s, bénévoles, employé(e)s ou autres participant(e)s organisationnel(le)s;
  - iii. Démontrant toujours un esprit sportif, du leadership sportif et une conduite éthique; et
  - iv. Veillant au respect des règles du sport et à l'esprit de ces règles.
- c) S'abstenir d'utiliser le pouvoir ou l'autorité pour contraindre une autre personne à se livrer à des activités inappropriées.
- d) S'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues récréatives pendant une participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de l'ACSPC.
- e) Dans le cas de personnes mineures, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis lors d'une compétition ou d'un événement de l'ACSPC.
- f) Dans le cas de personnes adultes, ne pas consommer de cannabis dans un milieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de l'ACSPC (sous réserve des règles applicables en matière de droits de la personne), ne pas consommer d'alcool pendant les entraînements, les compétitions ou dans des situations où des personnes mineures sont présentes, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans les contextes sociaux destinés aux personnes adultes.
- g) Lors de la conduite d'un véhicule :
  - i. Posséder un permis de conduire valide;
  - ii. Respecter le Code de la route;

- iii. Ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues illégales;
  - iv. Avoir une assurance auto valide; et
  - v. S'abstenir de se livrer à toute activité qui constituerait une distraction au volant.
- h) Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer volontairement de dommages.
  - i) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible.
  - j) S'abstenir d'adopter un comportement délibéré visant à manipuler le résultat d'une para-classification, d'une compétition et/ou d'offrir ou recevoir tout avantage destiné à manipuler le résultat d'une compétition ou d'une para-classification. Un avantage comprend la réception directe ou indirecte d'argent ou d'autres choses de valeur, y compris, mais sans s'y limiter, des pots-de-vin, des cadeaux, un traitement préférentiel ou d'autres avantages.
  - k) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales/territoriales, municipales ou du pays hôte applicables.
  - l) Se conformer aux statuts, politiques, procédures, règles et règlements de l'ACSPC, tels qu'adoptés et modifiés à l'occasion.

#### **F. Administrateur(trice)s, membres des comités et employé(e)s**

13. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les administrateur(trice)s, membres de comités et employé(e)s de l'ACSPC sont responsables de :
- a) Agir principalement à titre d'administrateur(trice)s, de membres de comités, ou d'employé(e)s de l'ACSPC (selon le cas) et veiller à prioriser leur devoir de loyauté envers l'ACSPC (et non envers tout autre groupe ou organisation) quand ils/elles agissent dans ce rôle.
  - b) Veiller à ce que les opérations financières soient menées de façon responsable et transparente dans le respect de toutes les responsabilités fiduciaires.
  - c) Se conformer à leurs obligations en vertu de la *politique de vérification*, y compris comprendre les attentes de la *politique de vérification* et coopérer pleinement au processus de vérification.
  - d) Se comporter de façon transparente, professionnelle, légale et de bonne foi.
  - e) Être indépendant(e)s et impartiaux(iales) et ne pas laisser l'intérêt personnel, la pression extérieure, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique influencer leur prise de décision au nom de l'ACSPC.
  - f) Exercer leurs fonctions avec soin, diligence et compétence conformément aux lois applicables.
  - g) Assurer la confidentialité des informations de l'organisation.

- h) Lorsqu'ils/elles agissent à titre d'administrateur(trice)s ou de membres d'un comité, respecter les décisions de la majorité (du conseil ou du comité) ou démissionner s'ils/elles sont incapables de le faire.
- i) Consacrer du temps pour assister aux réunions et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions lors de ces réunions.
- j) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

## **G. Personnel de soutien aux athlètes**

- 14. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les membres du personnel de soutien aux athlètes ont plusieurs autres responsabilités.
- 15. Les membres du personnel de soutien aux athlètes doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent qui existe dans leurs relations avec les athlètes et doivent faire extrêmement attention de ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment.
- 16. Les membres du personnel de soutien aux athlètes doivent :
  - a) Éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent à la position de personnel de soutien aux athlètes.
  - b) 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.
  - c) Préparer les athlètes de manière systématique et progressive, en utilisant des délais appropriés et en surveillant les ajustements physiques et psychologiques, tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient nuire aux athlètes.
  - d) Éviter de compromettre la santé présente et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnel(le)s de la médecine sportive (lorsqu'approprié) dans le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes.
  - e) Soutenir le personnel d'entraîneur(e)s d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale/territoriale ou d'une équipe nationale, si un(e) athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes.
  - f) Accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et diriger les athlètes vers d'autres entraîneur(e)s et spécialistes du sport si nécessaire.
  - g) Fournir aux athlètes (et aux parents/tuteur(trice)s des athlètes mineur(e)s) les informations nécessaires afin qu'ils/elles soient impliqué(e)s dans les décisions qui affectent l'athlète.

- h) Agir dans l'intérêt fondamental du développement de l'athlète en tant que personne.
- i) Se conformer à la *politique de vérification* de l'ACSPC et comprendre les attentes en vertu de cette politique et coopérer au processus de vérification.
- j) Signaler à l'ACSPC toute enquête criminelle, déclaration de culpabilité ou conditions de mise en liberté sous caution existantes, y compris celles relatives à la violence, à la pornographie juvénile ou à la possession, l'utilisation ou la vente de toute substance illégale.
- k) En aucun cas, fournir, promouvoir ou tolérer l'usage de drogues (autres que des médicaments correctement prescrits) ou de substances améliorant la performance et, dans le cas de personnes mineures, d'alcool, de cannabis et/ou de tabac.
- l) Lorsqu'en position d'entraîneur(e)s, respecter les athlètes qui jouent avec d'autres équipes et, dans leurs relations avec eux et elles, ne pas empiéter sur des sujets ou des actions considérés comme relevant du domaine du *coaching*, sauf après avoir reçu l'approbation des entraîneur(e)s qui sont responsables des athlètes.
- m) En situation de déséquilibre de pouvoir, ne pas s'engager dans une relation intime ou sexuelle avec un(e) athlète, peu importe son âge.
- n) Reconnaître le pouvoir inhérent au poste de personnel de soutien aux athlètes et respecter et promouvoir les droits de tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s dans le sport. Ceci est accompli en établissant et en suivant les procédures de confidentialité (droit à la vie privée), la participation informée et un traitement juste et raisonnable. Les membres du personnel de soutien aux athlètes ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participant(e)s organisationnel(le)s qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et qui sont moins capables de protéger leurs propres droits.
- o) S'habiller de façon appropriée.
- p) Utiliser un langage inoffensif, en tenant compte du public visé (âge/maturité des personnes).
- q) Adhérer à l'accord des membres de l'équipe (si applicable).

## **H. Athlètes**

17. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les athlètes doivent :

- a) Respecter l'accord de l'athlète (si applicable).
- b) Signaler tout problème médical en temps opportun, lorsque de tels problèmes peuvent limiter la capacité à voyager, à s'entraîner ou à prendre part à une compétition.
- c) Arriver à l'heure et prêt(e) à participer au meilleur de leurs capacités à tous les entraînements, compétitions, camps d'entraînement et évaluations.

- d) Se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition pour laquelle ils/elles ne sont pas admissibles en raison de leur âge, de leur classification ou de toute autre raison.
- e) Respecter toutes les règles et les exigences en matière de vêtements, de professionnalisme et d'équipement.
- f) Agir conformément aux politiques et aux procédures et, s'il y a lieu, aux règles supplémentaires énoncées par les membres du personnel de soutien aux athlètes.

## **I. Officiel(le)s**

18. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les officiel(le)s doivent :

- a) Maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règles et des changements de règles.
- b) Ne pas critiquer ouvertement les autres participant(e)s organisationnel(le)s.
- c) Adhérer en tout temps aux règles de leur fédération internationale et de toute autre organisation sportive ayant une autorité pertinente et applicable.
- d) Prioriser la sécurité et le bien-être des participant(e)s ainsi que l'équité de la compétition avant tout.
- e) S'efforcer de fournir un environnement sportif équitable et, à aucun moment, s'engager dans la maltraitance de toute personne sur le terrain de jeu.
- f) Respecter les termes de toute entente conclue avec l'ACSPC.
- g) Travailler dans les limites de la description de son poste tout en soutenant le travail des autres officiel(le)s.
- h) Agir à titre d'ambassadeur(drice)s du sport en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux/territoriaux.
- i) Assumer les actions et les décisions prises lors de l'arbitrage.
- j) Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s.
- k) Agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi.
- l) Être justes, équitables, compréhensif(ve)s, indépendant(e)s, honnêtes et impartiaux(iales) dans toutes les actions avec les autres.

- m) Respecter la confidentialité requise par les questions de nature délicate, qui peuvent inclure les processus disciplinaires, les appels et des informations ou données spécifiques sur les participant(e)s organisationnel(le)s.
- n) Se conformer à la *politique de vérification* de l'ACSPC et comprendre les attentes en vertu de cette politique et coopérer au processus de vérification.
- o) Honorer toutes les affectations à moins d'être incapables de le faire en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle et, dans ce cas, informer un(e) superviseur(euse) ou l'ACSPC le plus tôt possible.
- p) Lors de la rédaction de rapports, énoncer les faits au meilleur de leurs connaissances et de leurs souvenirs.
- q) S'habiller en tenue appropriée pour l'arbitrage.

#### **J. Parents/tuteur(trice)s et spectateur(trice)s**

19. En plus de devoir respecter les responsabilités de la section E (ci-haut), les parents/tuteur(trice)s et spectateur(trice)s aux événements doivent :

- a) Encourager les athlètes à prendre part aux compétitions selon les règles et à résoudre les conflits sans avoir recours à l'hostilité ou à la violence.
- b) Condamner le recours à la violence sous quelque forme que ce soit.
- c) Ne jamais ridiculiser un(e) participant(e) organisationnel(le) pour avoir fait une erreur en compétition ou à l'entraînement.
- d) Respecter les décisions et les jugements des arbitres et encourager les athlètes à faire de même.
- e) Soutenir tous les efforts visant à éliminer les abus verbaux et physiques, la coercition, l'intimidation et le sarcasme excessif.
- f) Respecter et montrer son appréciation à tous(tes) les compétiteur(trice)s et aux entraîneur(e)s, aux officiel(le)s et aux autres bénévoles.
- g) Ne jamais harceler les compétiteur(trice)s, le personnel de soutien aux athlètes, les officiel(le)s, les parents/tuteur(trice)s ou les autres spectateur(trice)s.
- h) Ne jamais encourager, appuyer, dissimuler ou aider un(e) athlète à tricher par le dopage, la manipulation de la compétition ou tout autre comportement de tricherie.

#### **K. Partenaires provinciaux**

20. Les partenaires provinciaux doivent :

- a) Payer tous les droits et frais exigés dans les délais prescrits.
- b) Lorsque nécessaire, s'assurer que tous(tes) les athlètes et les membres du personnel de soutien aux athlètes participant aux compétitions et événements sanctionnés de l'ACSPC soient inscrit(e)s et en règle.
- c) Sélectionner de manière appropriée les employé(e)s potentiel(le)s pour assurer un environnement sain et sécuritaire aux athlètes.
- d) Veiller à ce que toute inconduite possible ou réelle fasse l'objet d'une enquête rapide et rigoureuse.
- e) Imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une inconduite a été prouvée.
- f) Informer immédiatement l'ACSPC de toute situation où un(e) plaignant(e) a rendu publique une plainte dans les médias (incluant les médias sociaux).
- g) Fournir à l'ACSPC une copie de toutes les décisions rendues conformément aux politiques de l'organisation en matière de plaintes et d'appels.
- h) Appliquer toutes les décisions et sanctions disciplinaires imposées en vertu du processus disciplinaire de l'organisation ou de tout autre partenaire provincial, si applicable.

#### **L. Antidopage<sup>1</sup>**

21. L'ACSPC adhère et se conforme au Programme canadien antidopage. L'ACSPC respectera toute sanction imposée à un(e) participant(e) organisationnel(le) à la suite d'une infraction au [Programme canadien antidopage](#) ou à toute règle antidopage applicable.
22. Tous(tes) les participant(e)s organisationnel(le)s devraient :
- a) S'abstenir d'utiliser, à des fins non médicales, des médicaments ou des drogues, ou d'utiliser des substances ou des méthodes interdites, tels qu'énumérés dans la version de la liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur.
  - b) S'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'accompagnement, d'entraînement, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision, qui a été reconnue coupable d'une violation des règles antidopage et qui purge une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable.

---

<sup>1</sup> Tout terme utilisé dans la présente section sur l'antidopage aura, sauf indication contraire contextuelle, le sens qui lui est attribué dans la section Définitions du Programme canadien antidopage.

- c) Coopérer avec les agent(e)s antidopage de l'ACSPC qui enquêtent sur toute violation des règles antidopage.
- d) S'abstenir de toute conduite offensante envers un(e) officiel(le) du contrôle du dopage ou toute autre personne impliquée dans le contrôle du dopage, sachant qu'une telle conduite constitue une offense telle que définie dans le Programme canadien antidopage.

23. Tout(e) membre du personnel de soutien aux athlètes ou toute autre personne qui utilise une substance ou une méthode interdite sans justification valable et acceptable doit s'abstenir de fournir un soutien aux athlètes qui relèvent de la compétence de l'ACSPC.

#### **M. Représailles et menaces**

24. Tout acte de représailles, de menace ou d'intimidation de la part d'un(e) participant(e) organisationnel(le) envers une personne qui a l'intention, de bonne foi, de déposer un rapport conformément à toute politique de l'ACSPC constitue une violation au présent *code de conduite et d'éthique* de l'ACSPC. Déposer un rapport en représailles ou pour menacer ou intimider un individu se veut également une violation du présent *code de conduite et d'éthique*. Toute personne reconnue coupable d'avoir enfreint le présent article sera redevable des frais liés au processus disciplinaire requis pour avoir provoqué un tel manquement.

#### **N. Confidentialité**

25. La collecte, l'utilisation et la divulgation de toute information personnelle en vertu de la présente politique sont soumises à la *politique de confidentialité*.

## Annexe A

[Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#)  
(« CCUMS »)

<https://cces.ca/sites/default/files/content/docs/2025-01/CCES-UCCMS-Final-Fr.pdf>

L'Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux (« l'ACSPC ») a adopté le [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#) (CCUMS) qui doit être intégré au présent code pour référence comme s'il y figurait en entier.