

Ski de fond Nouveau-Brunswick

Code de conduite et d'éthique

Politique

Septembre 2024



Ski de fond Nouveau-Brunswick
Cross Country Now Brunswick

Table des matières

Définitions du CCUMS	3
Définitions	3
But	9
Application du Code.....	9
CCUMS	10
Personnes en autorité et maltraitance.....	10
Responsabilités.....	11
Dirigeants, membres des comités et personnel	14
Entraîneurs, instructeurs, formateurs et personnel de soutien des athlètes	15
Les athlètes	17
Officiels	17
Parents/tuteurs et spectateurs.....	18
Représailles ou vengeance	19
Respect de la vie privée.....	19

Définitions du CCUMS

1. Les termes suivants sont définis dans le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) et modifiés de temps à autre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (SRDSC) :

- a) Comportement prohibé
- b) Conditionnement
- c) Consentement
- d) Déséquilibre de pouvoir
- e) Discrimination
- f) Divulgation
- g) Maltraitance
- h) Maltraitance physique
- i) Maltraitance psychologique
- j) Maltraitance sexuelle
- k) Mineur
- l) Négligence
- m) Obligation de signaler
- n) Participant vulnérable
- o) Signalement

Tous les termes définis dans le CCUMS qui ne sont pas explicitement listés ci-dessus doivent être compris selon la définition du CCUMS, telle que modifiée de temps à autre par le CRDSC, si toute référence à l'un de ces termes est requise pour l'application du *Code de conduite et d'éthique*.

Définitions

2. Les termes suivants ont la définition suivante dans le présent code :

- a) **Athlète** – personne assujettie aux politiques de SFNB et qui peut également être assujettie à Nordiq Canada et du CCUMS.
- b) **Abus** – comprend la maltraitance psychologique, la maltraitance physique, la négligence et/ou le conditionnement de participants vulnérables par des personnes en autorité et peut présenter les signaux d'alerte suivants :

- i. Blessures récurrentes inexplicables
 - ii. Comportement alerte; la personne semble toujours s'attendre à ce que quelque chose se produise
 - iii. Port de vêtements qui cachent la peau, même lorsque la température est élevée
 - iv. Tendance à sursauter facilement, évitement des contacts physiques ou présence d'autres comportements nerveux
 - v. Crainte ou anxiété constante à l'idée de faire quelque chose de mal
 - vi. Isolement de ses pairs et des adultes
 - vii. Comportement qui varie dans les extrêmes (p. ex., très coopératif ou très demandant)
 - viii. Comportement attendu d'une personne plus jeune (comme un enfant, fait des crises)
 - ix. Comportement inapproprié de nature sexuelle avec des jouets ou des objets
 - x. Automutilation (p. ex., se couper, se brûler ou autres activités néfastes)
 - xi. Refus de rester seul avec une personne en particulier
- c) **Événement** – événement sanctionné par SFNB ou peut être une activité sociale.
- d) **Harcèlement** – remarques ou gestes vexatoires à l'égard d'un participant ou d'un groupe, qu'on sait ou devrait raisonnablement savoir être importuns. Les comportements qui constituent du harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :
- i. La violence, les menaces ou les emportements écrits ou verbaux;
 - ii. Les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes persistants et non sollicités;
 - iii. Le harcèlement racial, c'est-à-dire des propos, des blagues ou des injures racistes, un comportement insultant ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou ne tient pas compte des habiletés en raison de l'origine raciale ou ethnique;
 - iv. Les regards concupiscentiels ou autres gestes obscènes ou suggestifs;

- v. Les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, à compromettre le rendement ou à nuire aux conditions de travail;
- vi. Les plaisanteries pouvant mettre une personne en danger ou compromettre son rendement;
- vii. **Bizutage** – tout comportement dans le cadre de toute activité qui pourrait humilier, dégrader, être abusif ou dangereux attendu d'une personne junior par une personne ayant plus d'expérience et qui ne contribue pas au développement positif de la personne, mais qui est requis pour être accepté comme membre d'une équipe ou d'un groupe, quoi qu'il en soit de la volonté de la personne. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, toute activité, peu importe qu'elle soit traditionnelle ou apparemment anodine, qui met à l'écart ou aliène tout coéquipier ou membre d'un groupe en raison de la catégorie, du nombre d'années dans l'équipe ou des capacités;
- viii. Les contacts physiques non sollicités, y compris les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
- ix. L'exclusion délibérée ou l'isolement social d'une personne d'un groupe ou d'une équipe;
- x. Des flirts, des avances, des demandes ou des invitations, qui sont répétés et à connotation sexuelle;
- xi. Les agressions physiques ou sexuelles;
- xii. La contribution à un *environnement sportif malsain*, qui comprend notamment :
 - a. Des lieux dans lesquels du matériel discriminatoire est affiché (p. ex., affiches sexuellement explicites et dessins racistes);
 - b. Des groupes dans lesquels un comportement harcelant est considéré comme normal;

- c. Des comportements qui causent l’embarras ou un malaise, qui mettent en danger une personne ou affectent négativement la performance;
 - xiii. Les comportements tels que ceux décrits ci-dessus, qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe de personnes, mais qui créent tout de même un environnement négatif ou hostile; et
 - xiv. Les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui signale un incident de harcèlement à Nordiq Canada, SFNB ou un club.
- e) **Harcèlement en milieu de travail** – conduite ou commentaire vexant visant un travailleur dans le lieu de travail et qui est reconnu ou devrait raisonnablement être reconnu comme importun. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion raisonnables et légitimes, qui font partie des fonctions normales de travail ou de formation, dont les mesures pour corriger les lacunes de rendement, tel que de placer une personne dans un programme d’amélioration du rendement ou d’imposer une sanction disciplinaire pour une infraction commise dans le lieu de travail. Les comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail incluent, sans toutefois s’y limiter, les suivants :
- i. l’intimidation;
 - ii. les farces, le vandalisme ou le bizutage au travail;
 - iii. les appels téléphoniques ou les courriels répétés, qui sont offensants ou intimidants;
 - iv. les attouchements, les avances, les suggestions ou les demandes qui sont de nature sexuelle et inappropriée;
 - v. l’affichage ou la circulation d’images, de photographies ou d’articles offensants sous forme imprimée ou électronique;
 - vi. la violence psychologique;
 - vii. l’exclusion d’une personne ou l’acte de n’en tenir aucun compte, notamment l’exclusion persistante d’une personne de rencontres sociales liées au travail;

- viii. le fait de délibérément retenir des renseignements qui permettraient à une personne de faire son travail, d'exécuter ses tâches ou de suivre une formation;
 - ix. le sabotage du travail de quelqu'un d'autre ou de son rendement;
 - x. commérage ou rumeurs malveillantes répandues;
 - xi. paroles intimidantes ou comportement intimidant (plaisanteries ou insinuations offensantes); et
 - xii. les paroles ou actes qu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir être offensants, gênants, humiliants ou dégradants.
- f) **Intimidation** – comportement ou traitement abusif envers un participant qui, généralement, mais pas toujours, implique un abus de pouvoir. Les comportements qui constituent de l'intimidation incluent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :
- i. Répandre des rumeurs malveillantes, des ragots ou des sous-entendus dans le but de causer du mal à un participant;
 - ii. Exclure ou isoler socialement un participant dans le but de lui causer du mal;
 - iii. Dire des blagues offensantes ou des commentaires dénigrants à un participant ou d'autres personnes;
 - iv. Crier, réprimander verbalement ou dire des vulgarités;
 - v. Donner des tâches ou un volume de travail exagéré qui désavantage un participant; ou
 - vi. Toute forme de cyberintimidation, notamment :
 - a. Envoyer des courriels ou des messages méchants ou menaçants;
 - b. Publier des photos embarrassantes d'une autre personne en ligne;
 - c. Créer un site web pour rire des autres;
 - d. Prétendre être quelqu'un d'autre;

- e. Amener une personne à envoyer des photos ou des vidéos ou à révéler des renseignements personnels;
 - f. Envoyer des renseignements personnels (incluant des photos et des vidéos) à propos de quelqu'un d'autre à un tiers.
- g) **Milieu de travail** – tout endroit ou des affaires ou des activités en lien avec le travail ont lieu. Les milieux de travail comprennent, sans toutefois s’y limiter, le siège social, les activités sociales en lien avec le travail, les affectations professionnelles en dehors des bureaux, les déplacements professionnels, l’environnement d’entraînement ou de compétition et les congrès ou séances de formations en lien avec le travail.
- h) **Participants** – toutes les catégories de membres individuels, décrites dans les règlements administratifs de SFNB qui sont sujettes aux politiques de SFNB, ainsi que les personnes employées, sous contrat ou impliquées dans les activités de SFNB incluant, sans toutefois s’y limiter, les employés, les contractants, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, les parents ou tuteurs, les spectateurs et les directeurs ou les dirigeants.
- i) **Personne en autorité** : tout participant en situation d’autorité au sein de SFNB incluant, sans s’y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel de soutien, les chaperons, les membres de comité, les administrateurs ou les directeurs.
- j) **Violence au travail** – utilisation de menaces ou de force physique par une personne contre un travailleur dans un milieu de travail, qui cause ou pourrait causer une blessure physique au travailleur; tentative d’exercer une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail qui peut causer une blessure physique au travailleur; déclaration ou comportement qu’un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de force physique exercée contre le travailleur dans un milieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur. Les comportements qui constituent de la violence au travail comprennent, sans toutefois s’y limiter, les suivants :

- i. menacer, verbalement ou par écrit, d'attaquer une personne;
- ii. envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants;
- iii. avoir un comportement physiquement menaçant, par exemple menacer quelqu'un du poing, pointer du doigt, détruire les biens ou jeter des objets;
- iv. brandir une arme dans un milieu de travail;
- v. frapper, pincer ou toucher de façon importune et non accidentelle;
- vi. se livrer à des jeux brutaux dangereux ou menaçants;
- vii. exercer toute contrainte physique ou séquestrer une personne;
- viii. faire preuve de négligence flagrante ou intentionnelle à l'égard de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
- ix. bloquer le passage d'une personne ou gêner physiquement ses déplacements, avec ou sans l'utilisation d'équipement;
- x. Agresser sexuellement; et
- xi. Tenter de commettre l'un des actes décrits ci-dessus.

But

3. Le Code vise à assurer un environnement sécuritaire et positif dans les programmes, activités et événements de SFNB en sensibilisant les participants aux attentes des comportements appropriés en tout temps conformes aux valeurs fondamentales de l'organisation concernée. SFNB supporte l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à établir un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent participer au sport de façon sécuritaire et sont traitées avec respect et équité.

Application du Code

4. Ce Code s'applique au comportement de tout participant pendant les affaires, les activités et les événements de SFNB y compris, sans s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les évaluations, les traitements ou les consultations (p. ex., massothérapie), les stages d'entraînement, les voyages associés aux activités organisationnelles, l'environnement du bureau et les réunions.

5. Ce Code s'applique également à la conduite des participants en dehors des affaires, des activités et des événements de SFNB lorsqu'une telle conduite nuit aux relations de l'organisation (et son environnement de travail et de sport) ou lorsqu'elle est préjudiciable à l'image et la réputation de SFNB. Cette application sera déterminée par SFNB, à sa seule discrétion.
6. Ce Code s'applique aux participants actifs dans le sport ou retraités du sport si une plainte concernant une infraction potentielle au Code a eu lieu lorsque le participant était actif dans le sport.
7. De plus, les infractions au Code peuvent avoir lieu lorsque les participants impliqués ont interagi en raison de leur implication respective dans le sport ou, si l'infraction a eu lieu en dehors de l'environnement sportif, si celle-ci a un effet grave et négatif sur les participants.
8. Tout participant qui enfreint ce Code peut être passible de sanctions en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes*. En plus de faire face à une sanction possible imposée conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes*, un participant qui enfreint ce Code durant une compétition peut être expulsé de la compétition ou l'aire d'entraînement et le participant peut être assujéti à des mesures disciplinaires supplémentaires.

CCUMS

9. Nordiq Canada a adopté le CCUMS, qui doit être intégré par référence au présent Code comme s'il en faisait pleinement partie. Toute modification ou tout amendement apporté au CCUMS par le CRDSC entre en vigueur immédiatement après son adoption par le CRDSC, sans besoin d'action supplémentaire par SFNB ou Nordiq Canada.

Personnes en autorité et maltraitance

10. Les personnes en autorité sont responsables de savoir ce qui constitue un comportement prohibé et de la maltraitance. Les catégories de comportement prohibé et de maltraitance ne sont pas mutuellement exclusives et les exemples fournis dans chaque catégorie ne représentent pas une liste exhaustive. L'évaluation d'un comportement prohibé et/ou d'une

situation de maltraitance se base sur si la conduite fait partie d'une ou plusieurs catégories, peu importe la catégorie concernée. Les abus, les agressions, le harcèlement, l'intimidation et le bizutage peuvent être subis dans plus d'une catégorie de maltraitance.

11. Les comportements prohibés et la maltraitance peuvent être n'importe lequel des comportements décrits si le comportement prohibé ou la situation de maltraitance a lieu dans n'importe laquelle ou lesquelles des situations suivantes (le lieu physique dans lequel le comportement prohibé ou la maltraitance a lieu n'est pas déterminant) :
 - a) Dans un environnement sportif;
 - b) Lorsque le participant accusé d'avoir eu un comportement prohibé ou commis de la maltraitance était impliqué dans une activité sportive;
 - c) Lorsque les participants impliqués dans la situation ont interagi en raison de leur implication mutuelle dans le sport; ou
 - d) En dehors de l'environnement sportif lorsque le comportement prohibé et/ou la maltraitance a des conséquences graves et néfastes pour un autre participant.

12. Un administrateur ou une personne en autorité qui place les participants dans des situations qui les rendent vulnérables à un comportement prohibé ou à la maltraitance est une violation du Code. Cela comprend, sans s'y limiter, demander à un athlète et à un entraîneur de partager une chambre en déplacement, embaucher un entraîneur ayant des antécédents de comportement prohibé ou de maltraitance, jumeler un guide ou autre membre du personnel de soutien à un athlète ayant un handicap si le guide ou le membre du personnel de soutien a une réputation de comportement prohibé ou de maltraitance ou jumeler un tel guide ou membre du personnel de soutien à un athlète ayant un handicap sans d'abord consulter l'athlète.

Responsabilités

13. Les participants ont les responsabilités suivantes :
 - a) Se conduire de manière à respecter les principes de Sport pur.

- b) Éviter tout comportement qui constitue un comportement prohibé, de la maltraitance, de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail ou de la violence en milieu de travail.
- c) Maintenir et rehausser la dignité et l'estime de soi des autres participants en :
 - i. se traitant les uns les autres avec les normes les plus élevées de justice, de respect et d'intégrité;
 - ii. formulant correctement les commentaires ou les critiques et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les autres participants;
 - iii. faisant constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de conduite éthique;
 - iv. agissant, le cas échéant, pour corriger ou prévenir des pratiques qui sont injustement discriminatoires; et
 - v. veillant à adhérer aux règles du sport et à l'esprit de ces règles.
- d) S'abstenir de toute consommation non médicale de drogues ou de substances ou méthodes interdites telles qu'indiquées sur la Liste des interdictions en vigueur de l'Agence mondiale antidopage. Plus précisément, SFNB adopte et respecte le Programme canadien antidopage. SFNB respectera toute sanction imposée à un participant en raison d'une infraction au Programme canadien antidopage ou toute autre réglementation antidopage applicable.
- e) S'abstenir de s'associer à toute personne, aux fins de l'entraînement, de la formation, de la compétition, de l'enseignement, de l'administration, de la gestion, du développement sportif ou de la supervision du sport, qui a été reconnue coupable d'une infraction à un règlement antidopage et s'est vue imposer une sanction impliquant une période d'inadmissibilité imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou toute autre réglementation antidopage applicable.
- f) Coopérer raisonnablement avec le CCES ou toute autre organisation antidopage qui enquête par rapport à une infraction aux règlements antidopage.
- g) Ne pas harceler, intimider ou se conduire de façon offensante envers un officiel de contrôle antidopage ou toute autre personne impliquée dans le contrôle antidopage.

- h) S'abstenir d'avoir recours à son pouvoir ou à son autorité pour tenter de forcer une autre personne à se livrer à des activités inappropriées.
- i) S'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues à usage récréatif durant la participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de SFNB.
- j) Dans le cas de personnes mineures, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis à toute compétition ou tout événement.
- k) Dans le cas d'adultes, ne pas consommer de cannabis en milieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de SFNB (sous réserve de toute exigence de mesure d'adaptation), ne pas consommer d'alcool pendant les entraînements, les compétitions ou les situations où des mineurs sont présents et prendre des mesures raisonnables pour gérer une consommation responsable d'alcool dans des situations sociales axées sur les adultes.
- l) En ce qui concerne la conduite d'un véhicule :
 - i. Détenir un permis de conduire valide;
 - ii. Ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou de substances illicites;
 - iii. Avoir une assurance automobile valide; et
 - iv. Ne pas utiliser d'appareil mobile.
- m) Respecter la propriété d'autrui et ne causer délibérément aucun dommage.
- n) Promouvoir le sport de la façon la plus constructive et positive possible.
- o) S'abstenir de se livrer à une tricherie délibérée visant à manipuler les résultats d'une classification paralympique ou d'une compétition et/ou ne pas offrir ou recevoir un pot-de-vin destiné à manipuler les résultats d'une compétition.
- p) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales/territoriales, municipales et du pays hôte.
- q) Se conformer, en tout temps, aux règlements administratifs, politiques, procédures, règles et règlements de SFNB et de toute organisation ayant autorité sur le participant tel qu'ils sont adoptés et modifiés de temps à autre.
- r) Signaler à SFNB toute enquête criminelle ou antidopage en cours, condamnation ou conditions actuelles de liberté sous caution impliquant un participant, y compris,

sans s'y limiter, celles concernant la violence, la pornographie juvénile ou la possession, l'utilisation ou la vente de toute substance ou méthode illégale.

Dirigeants, membres des comités et personnel

14. En plus de l'article 13 (ci-dessus), les dirigeants, les membres des comités et le personnel de SFNB doivent aussi :

- a) Se conduire principalement comme dirigeants, membres de comités ou du personnel de SFNB (le cas échéant), et non comme un membre de toute autre organisation.
- b) S'assurer que leur loyauté place en priorité les intérêts de SFNB.
- c) Agir avec honnêteté et intégrité et se comporter d'une manière conforme aux principes de Sport pur et à la nature et aux responsabilités des affaires et au maintien de la confiance des participants.
- d) Veiller à ce que les affaires financières se déroulent de façon responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires.
- e) Respecter la *Politique de vérification des antécédents*.
- f) Se conduire de manière transparente, professionnelle, légale et de bonne foi.
- g) Être indépendants et impartiaux et ne pas être influencés par leur intérêt personnel, une pression extérieure, une attente de récompense ou la crainte de critiques.
- h) Se comporter avec décorum, d'une façon appropriée aux circonstances et au poste.
- i) Faire preuve de prudence, de diligence et des compétences requises dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux lois applicables.
- j) Respecter la confidentialité des renseignements privés de l'organisation.
- k) Lorsqu'ils agissent à titre de dirigeants ou membres de comité, respecter les décisions de la majorité (du conseil d'administration ou du comité, selon le cas) et démissionner s'ils en sont incapables.
- l) Consacrer le temps demandé pour assister aux réunions et être diligents dans leur préparation et leur participation aux discussions lors de telles réunions.
- m) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

Entraîneurs, instructeurs, formateurs et personnel de soutien des athlètes

15. En plus de l'article 13 (ci-dessus), les entraîneurs, les instructeurs, les formateurs et le personnel de soutien des athlètes ont plusieurs responsabilités additionnelles. La relation entre l'entraîneur et l'athlète est privilégiée et joue un rôle essentiel dans le développement personnel, sportif et athlétique de l'athlète. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent qui existe dans cette relation et être extrêmement prudents pour ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs, les instructeurs, les formateurs et le personnel de soutien des athlètes doivent :

- a) Éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent au rôle d'entraîneur pour (i) établir ou maintenir une relation sexuelle avec un athlète sous leur supervision ou (ii) encourager une intimité physique ou émotionnelle inappropriée avec un athlète, peu importe son âge.
- b) S'assurer que l'environnement est sécuritaire en sélectionnant les activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, l'expérience, la capacité et la forme physique des athlètes impliqués.
- c) Préparer les athlètes systématiquement et progressivement, à l'aide de délais appropriés et en surveillant les adaptations physiques et psychologiques, tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui peuvent nuire aux athlètes.
- d) Éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en collaborant avec les professionnels en médecine sportive pour le diagnostic, le traitement et la gestion des soins médicaux et des traitements psychologiques des athlètes.
- e) Appuyer le personnel d'entraînement d'un stage d'entraînement ou d'une équipe provinciale/territoriale ou nationale si un athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes.
- f) Accepter et promouvoir les buts personnels des athlètes et adresser les athlètes à d'autres entraîneurs et spécialistes du sport, s'il y a lieu.
- g) Fournir aux athlètes (et aux parents et tuteurs d'athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour prendre part aux décisions qui touchent l'athlète.

- h) Agir dans l'intérêt du développement de l'athlète comme personne à part entière.
- i) Respecter la *Politique de vérification des antécédents*.
- j) Signaler à SFNB (le cas échéant) toute enquête criminelle ou antidopage en cours, condamnation ou conditions actuelles de la liberté sous caution, y compris celles concernant la violence, la pornographie juvénile ou la possession, l'utilisation, ou la vente de toute substance ou méthode illégale.
- k) Ne pas encadrer, entraîner ou autrement appuyer des athlètes qui utilisent des méthodes ou substances interdites par le Programme canadien antidopage sans justification valide et acceptable.
- l) En aucun cas fournir, promouvoir ou fermer les yeux sur l'usage de drogues (à l'exception des médicaments adéquatement prescrits) ou de substances ou méthodes interdites et, dans le cas des mineurs, d'alcool, de cannabis ou de tabac.
- m) Respecter les athlètes qui représentent d'autres juridictions et, dans leurs rapports avec eux, ne pas aborder de sujets ou prendre de mesures qui relèvent du domaine de « l'entraînement », à moins d'avoir préalablement obtenu l'approbation des entraîneurs responsables des athlètes.
- n) Ne pas s'engager dans une relation sexuelle ou intime avec un athlète, peu importe son âge, vis-à-vis duquel l'entraîneur est en position de confiance ou d'autorité.
- o) Divulguer à SFNB toute relation sexuelle ou intime avec un athlète ayant l'âge de la majorité et cesser immédiatement toute implication dans l'entraînement de cet athlète.
- p) Reconnaître le pouvoir inhérent du poste d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants dans le sport. Ceci est accompli en établissant et en suivant des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), de participation éclairée et de traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont expressément la responsabilité de respecter et de promouvoir les droits des participants qui sont dans une position vulnérable ou de dépendance et moins en mesure de protéger leurs propres droits;
- q) S'habiller de façon professionnelle et utiliser un langage approprié.

Les athlètes

16. En plus de l'article 13 (ci-dessus), les athlètes ont les responsabilités suivantes :

- a) Respecter l'Entente des athlètes, s'il y a lieu.
- b) Signaler tout problème médical en temps opportun lorsque de tels problèmes peuvent limiter leur capacité à voyager, s'entraîner ou participer à des compétitions.
- c) Participer et arriver à l'heure et prêts à participer de leur mieux à toutes les compétitions, séances d'entraînement, séances de formation et évaluations.
- d) Se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition pour laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de l'âge, de la classification ou d'une autre raison.
- e) Se conformer aux règles et aux exigences en matière de tenue et d'équipement.
- f) Se vêtir de façon à représenter le sport et eux-mêmes convenablement et avec professionnalisme.
- g) Agir conformément aux politiques et aux procédures et, s'il y a lieu, aux règlements supplémentaires énoncés par les entraîneurs ou les gérants.

Officiels

17. En plus de l'article 13 (ci-dessus), les officiels ont les responsabilités suivantes :

- a) Maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règlements et des changements aux règlements.
- b) Ne pas publiquement critiquer les autres officiels.
- c) Travailler dans les limites de la description de leur poste tout en appuyant le travail d'autres officiels.
- d) Agir en tant qu'ambassadeur du sport en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux/territoriaux.
- e) Assumer la responsabilité de leurs actions et décisions prises pendant l'arbitrage.
- f) Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les participants.

- g) Agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi.
- h) Être justes, équitables, prévenants, indépendants, honnêtes et impartiaux dans toutes les relations avec les autres.
- i) Respecter la confidentialité exigée pour les questions de nature délicate, qui peuvent inclure des procédures disciplinaires, des appels et des renseignements précis ou des données sur les participants;
- j) Respecter la *Politique de vérification des antécédents*.
- k) Honorer toutes les affectations, à moins d'en être incapable en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle et, dans ces cas, en informer un superviseur dans les plus brefs délais.
- l) Lors de la rédaction de rapports, énoncer les faits réels au meilleur de leurs connaissances et souvenirs; et
- m) Porter une tenue appropriée dans l'exercice de leurs fonctions.

Parents/tuteurs et spectateurs

18. En plus de l'article 13 (ci-dessus), les parents/tuteurs et les spectateurs aux événements doivent :

- a) Encourager les athlètes à concourir en respectant les règles et à résoudre les conflits sans recourir à la haine ou la violence.
- b) Condamner le recours à la violence sous n'importe quelle forme.
- c) Ne jamais ridiculiser un participant pour avoir commis une erreur durant une compétition ou une séance d'entraînement.
- d) Respecter les décisions et les jugements des officiels et encourager les athlètes à faire de même.
- e) Appuyer tous les efforts pour éliminer la violence verbale et physique, la coercition, l'intimidation et le sarcasme.
- f) Respecter tous les concurrents, les entraîneurs, les officiels et les autres bénévoles et leur témoigner leur reconnaissance.

- g) Ne pas harceler les compétiteurs, les entraîneurs, les officiels, les parents/tuteurs ou les autres spectateurs.

Représailles ou vengeance

19. Toute personne qui fait des menaces ou tente d'intimider une autre personne dans le but de la décourager de déposer de bonne foi un rapport concernant une politique de SFNB ou du CCUMS. Il s'agit également d'une infraction au Code si un participant dépose un rapport dans un but de représailles ou de vengeance envers un autre participant. Tout participant qui contrevient à cet article sera responsable des coûts liés au processus disciplinaire requis pour établir l'infraction.

Respect de la vie privée

20. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont assujetties des politiques et pratiques habituelles concernant les renseignements privés et/ou confidentiels.