

Code de conduite et d'éthique			
Section :	Gouvernance	No. SPP	NP 2.04
Adopté par :	Motion de conseil de direction – 23-07-01	Publié :	le 22 juin, 2023
Cycle de révision:	Bisannuel	Remplace :	NP 2.04
Prochaine révision :	octobre 2025	Date :	le 24 fév, 2021

1 POLITIQUE

- 1.01 Éducation physique et santé Canada (EPS Canada) s'engage à fournir un environnement exempt de maltraitance et dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité.
- 1.02 Il incombe à chaque Représentant, aux termes des présents, de contribuer à la promotion d'un environnement sécuritaire, à savoir de ne pas se livrer à, permettre, tolérer, ou ignorer les comportements qui violent le présent Code.
- 1.03 EPS Canada ne va pas tolérer, ignorer, ou accepter quelque forme de maltraitance que ce soit commise par un Représentant contre un autre Représentant, aux termes du présent Code. C'est une infraction au présent Code si les Représentants se livrent à des actes de maltraitance.
- 1.04 EPS Canada a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS »), tel que modifié de temps à autre, fourni en tant qu'**Annexe A**. Le CCUMS sera intégré au présent Code par référence comme s'il y figurait en entier. Toute modification ou tout amendement apporté au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (« CRDSC ») entrera en vigueur dès son adoption par le CRDSC et automatiquement sans que EPS Canada ait à prendre d'autres mesures.

2 OBJECTIF

- 2.01 L'objectif du présent Code est de promouvoir et favoriser un climat sécuritaire et positif au sein des programmes, activités, et événements d'EPS Canada, en sensibilisant tous les Représentants à l'attente permanente d'un comportement approprié qui reflète les valeurs d'EPS Canada.
- 2.02 L'objectif du présent Code est de souligner qu'EPS Canada soutient l'égalité des possibilités, interdit les pratiques discriminatoires, et s'engage à favoriser un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité.

3 PORTÉE

- 3.01 EPS Canada a désigné certains représentants de l'organisation comme Participants CCUMS. **Les participants CCUMS** incluent les employés, les membres du conseil de direction, les bénévoles ainsi désignés, les consultants et les participants aux événements.
- 3.02 Le présent Code s'applique au comportement des **Représentants** dans le cadre des affaires, programmes, activités, et événements d'EPS Canada, incluant sans toutefois s'y limiter : les congrès, les voyages professionnels en lien avec les activités d'EPS Canada, l'environnement de bureau d'EPS Canada, et toutes les réunions.
- 3.03 Le présent Code s'applique aux comportements des **Représentants** en dehors des affaires, programmes, activités, et événements d'EPS Canada lorsque ledit comportement a un effet

préjudiciable sur les relations au sein d'EPS Canada (et son environnement de travail) et nuit à l'image et à la réputation d'EPS Canada. L'applicabilité sera déterminée par EPS Canada à son entière discrétion.

4 RESPONSABILITÉS

4.01 Il incombe aux **Représentants** de :

- (a) Maintenir et renforcer la dignité et l'estime de soi des membres d'EPS Canada et des autres personnes en faisant comme suit :
 - (i) Faire preuve de respect envers autrui, peu importe la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur de la peau, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, ou le handicap;
 - (ii) Ménager ses commentaires et ses critiques d'une manière appropriée, et éviter de critiquer publiquement les organisateurs, les bénévoles, les employés, ou les membres;
 - (iii) Adopter toujours une ligne de conduite éthique;
 - (iv) Prendre les mesures, le cas échéant, pour remédier à ou prévenir les pratiques qui sont injustement discriminatoires; et
 - (v) Adopter toujours une attitude équitable et raisonnable dans ses interactions avec les autres personnes.
- (b) S'abstenir de tout comportement qui constitue harcèlement, harcèlement au travail, harcèlement sexuel, violence en milieu de travail, discrimination, ou quelque forme de maltraitance que ce soit, ou comportement prohibé aux termes du présent Code et du CCUMS.
- (c) Savoir quelles actions ou quels comportements constituent le harcèlement, le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel, la violence dans le milieu de travail, la discrimination, la maltraitance sous quelque forme que ce soit, ou un comportement prohibé.
- (d) S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité en vue d'essayer de contraindre une autre personne à se livrer à des activités inappropriées.
- (e) S'abstenir de consommer l'alcool ou le cannabis dans le lieu de travail (à l'exception des mesures d'adaptation éventuelles), s'abstenir de consommer l'alcool ou le cannabis dans les contextes où des mineurs sont présents, et prendre les démarches raisonnables en vue de gérer la consommation responsable d'alcool lors des situations sociales pour adultes en lien avec les événements d'EPS Canada.
- (f) Respecter les biens des autres personnes et ne pas causer intentionnellement des dommages.
- (g) Lors de conduire une automobile avec un individu :
 - (i) Ne pas conduire sous le coup d'une suspension;
 - (ii) Ne pas être sous l'emprise de l'alcool, de drogues ou de substances illicites; et
 - (iii) Avoir une police d'assurance automobile valide.
- (h) Signaler au Gestionnaire de cas indépendant toute préoccupation, incident, et/ou observation de maltraitance, incluant les menaces de maltraitance.
- (i) Collaborer pleinement aux processus d'enquête, de discipline et d'appel d'EPS Canada.
- (j) Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales, municipales, et celles du pays hôte.
- (k) Se conformer en tout temps aux règlements, politiques, procédures, règles, et réglementations d'EPS Canada, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

4.02 Au-delà des dispositions de la Section 4.01 des présents, les **administrateurs, membres de comités, et employés d'EPS Canada** ont les responsabilités supplémentaires qui suivent :

- (a) Exercer ses fonctions principalement en tant qu'administrateur ou membre de comité d'EPS Canada, et non pas à titre de membre de quelque autre organisation ou partie.
- (b) Faire toujours preuve de sincérité et d'intégrité, et se comporter d'une manière qui correspond à la nature et aux responsabilités des activités d'EPS Canada, et le maintien

- de la confiance des personnes.
- (c) S'assurer que les affaires financières d'EPS Canada se poursuivent d'une manière responsable et transparente, avec les égards qui s'imposent vis-à-vis de toutes les responsabilités fiduciaires.
 - (d) Se comporter d'une manière transparente, professionnelle, légale, de bonne foi, et dans les meilleurs intérêts d'EPS Canada.
 - (e) Être indépendant, impartial, et ne pas se laisser influencer par l'intérêt personnel, les pressions extérieures, l'attente de récompenses, ou le souci de critiques.
 - (f) Se comporter en respectant les bienséances applicables aux circonstances et à ses fonctions.
 - (g) Se tenir au courant des activités d'EPS Canada et des tendances générales du secteur dans lequel on exerce ses fonctions.
 - (h) Faire preuve du souci, de la diligence, et des habiletés nécessaires à l'exercice de ses fonctions aux termes des lois sous lesquelles EPS Canada est constituée.
 - (i) Respecter la confidentialité des renseignements privés et des questions sensibles.
 - (j) Respecter les décisions de la majorité, et démissionner de son poste si l'on est incapable de manifester un tel respect.
 - (k) Consacrer le temps nécessaire pour assister aux réunions, et faire preuve de diligence dans la préparation aux réunions et dans les discussions tenues dans le cadre desdites réunions.
 - (l) Avoir une connaissance et une compréhension complètes de tous les documents de gouvernance d'EPS Canada.
 - (m) Se conformer aux règlements, aux politiques et aux procédures approuvés par EPS Canada.

5 DÉFINITIONS

- 5.01 **Représentant** : Des personnes employées par ou participant aux activités avec EPS Canada, incluant sans toutefois s'y limiter : bénévoles, gestionnaires, administrateurs, membres de comités, et directeurs et dirigeants d'EPS Canada.
- 5.02 **Intimidation** : Comportement offensif et/ou traitement abusif d'un représentant qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir.
- 5.03 **Plaignant** : Une personne ou un témoin qui signale un cas ou des soupçons de maltraitance.
- 5.04 **Consentement par une personne majeure** : Dans le Code criminel du Canada, le consentement est défini comme l'accord volontaire à l'activité sexuelle. La loi met l'accent sur ce que la personne pense ou ressent au moment de l'activité sexuelle. Un contact sexuel n'est légal que si la personne manifeste clairement son accord par ses paroles ou son comportement. Le silence ou la passivité ne constituent pas un consentement. Une activité sexuelle n'est légale que si toutes les parties sont consentantes. En application du Code criminel, il n'y a pas de consentement dans les circonstances suivantes : la personne manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité ou à la poursuite de celle-ci; elle est incapable de manifester son accord, par exemple parce qu'elle est inconsciente; l'accord est obtenu par abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité; l'accord est manifesté par un tiers. Une personne ne peut prétendre qu'elle croyait à tort que l'autre avait consenti à l'activité si : cette croyance provient de l'affaiblissement volontaire de ses facultés, de son insouciance ou d'un aveuglement volontaire; ou elle n'a pas pris les mesures raisonnables pour s'assurer du consentement.
- Une activité sexuelle avec un mineur constitue une infraction criminelle; il en va de même d'une activité sexuelle avec toute personne âgée de moins de 18 ans dans une situation de confiance ou d'autorité.

- 5.05 **Divulgation** : La communication par une personne de renseignements sur un cas ou des actes répétés de maltraitance dont elle a été victime. La divulgation n'est pas un signalement officiel qui déclenche un processus d'enquête sur la maltraitance.
- 5.06 **Discrimination** : Un comportement inéquitable ou inapproprié qui a pour conséquence le traitement différentiel d'une personne fondé sur l'un ou l'autre des motifs interdits par les lois sur les droits de la personne, incluant sans toutefois s'y limiter : race, citoyenneté, origine nationale ou ethnique, couleur de la peau, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, identité du genre ou expression sexuelle, état civil, situation de famille, caractéristiques génétiques, ou handicap. Il ne doit pas forcément avoir l'intention d'adopter une ligne de conduite discriminatoire pour que le comportement soit considéré comme discrimination. Il suffit que la personne sache ou ait raisonnablement dû savoir que le comportement serait inapproprié ou importun.
- 5.07 **Obligation de signaler en vertu des lois sur la protection de l'enfance** : La loi prévoit une obligation de signaler, dont la teneur varie d'une législation provinciale à l'autre. En vertu des lois canadiennes de protection de l'enfance, il incombe à tout citoyen de signaler les cas de violence ou de négligence mettant en cause des enfants. Pour les professionnels qui travaillent directement avec des enfants et des jeunes, cette obligation est doublée d'une obligation professionnelle. Ainsi, toute personne adulte qui soupçonne ou sait de façon certaine qu'un enfant est victime de maltraitance est tenue de le signaler aux autorités. C'est ce que la loi appelle l'« obligation de signaler », obligation qui incombe à toute personne vivant au Canada. Les cas présumés ou avérés de violence ou de négligence à l'égard d'enfants doivent être signalés à l'un des organismes suivants : les services locaux de protection de l'enfance (ex. : les sociétés d'aide à l'enfance ou les services d'aide à l'enfant et à la famille), les ministères de services sociaux provinciaux ou territoriaux, ou les services de police locaux.
- 5.08 **Obligation de signaler à l'extérieur du cadre des lois sur la protection de l'enfance** : Les individus ont l'obligation de signaler tout cas présumé de conduite inappropriée d'autres individus afin de respecter les principes d'éthique et les valeurs du sport canadien. Le signalement d'une conduite inappropriée est important, car il permet de prendre les mesures qui s'imposent et de clarifier les attentes. Ce faisant, on instaure une responsabilité collective de protection des personnes contre la maltraitance.
- 5.09 **Conditionnement** : Conduite délibérée d'un individu visant à sexualiser une relation avec un mineur par le brouillage graduel des frontières et la normalisation de comportements abusifs et inappropriés. Durant ce processus, l'individu gagne souvent la confiance du mineur et des adultes et des pairs protecteurs qui l'entourent sous le couvert d'une relation existante. Il emploie ensuite des tactiques de manipulation pour brouiller les perceptions et obtenir un accès plus étendu au mineur et à sa vie privée, afin d'en tirer avantage. Le tort causé n'est pas forcément intentionnel, ni le résultat du comportement.
- 5.10 **Harcèlement** : Une ligne de conduite ou des commentaires vexatoire(s) à l'égard d'une personne ou un groupe, qu'on sait, ou qu'on devrait raisonnablement savoir, offensant(s) ou importun(s). Les types de comportement qui constituent harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter :
- (i) Violences ou menaces écrites ou verbales, ou accès de colère;
 - (ii) Une série de courriels, appels, propos, farces, commentaires, remarques suggestives, ou railleries;
 - (iii) Harcèlement racial, à savoir des injures raciales, des farces, des identifications abusives ou des comportements ou des termes offensants qui renforcent les stéréotypes ou qui remettent en question les capacités d'une personne sur la base de ses origines raciales ou ethniques;
 - (iv) Des regards concupiscent(s) ou autres gestes suggestifs ou obscènes;

- (v) Des comportements condescendants ou paternalistes visant à nuire à l'estime de soi ou à la performance, ou à avoir une incidence négative sur les conditions de travail;
 - (vi) Des farces ou des rites d'initiation qui suscitent de la gêne ou qui mettent une personne en danger, ou qui pourraient avoir une incidence négative sur la performance;
 - (vii) Un contact physique non-désiré, incluant sans toutefois s'y limiter : attouchements, caresses, pincements, ou baisers;
 - (viii) Exclure ou isoler délibérément une personne d'un groupe, d'une équipe, ou des activités sociales en lien avec le travail;
 - (ix) Cacher intentionnellement des informations qui habiliteraient une personne à faire son travail, réaliser une prestation, ou s'entraîner;
 - (x) Saboter le travail ou la performance d'une autre personne;
 - (xi) Répandre des commérages ou des rumeurs malveillantes;
 - (xii) Des flirts, des avances, des demandes ou des invitations de caractère sexuel non désirés et ayant un élément de persistance;
 - (xiii) Agression physique ou sexuelle;
 - (xiv) Afficher ou circuler des images, photos, ou autres contenus imprimés ou électroniques qui sont de nature offensante;
 - (xv) Propos ou actions que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir offensants, gênants, humiliants, ou dégradants;
 - (xvi) Des comportements comme ceux susmentionnés qui ne ciblent pas une personne ou un groupe particulier, mais qui ont pour conséquence la création d'un climat négatif ou hostile; et
 - (xvii) Des repréailles ou des menaces de repréailles contre une personne qui signale le harcèlement à EPS Canada.
- 5.11 **Mineur** : Une personne qui n'a pas atteint l'âge de la majorité au moment et dans la province ou le territoire où est survenue la maltraitance alléguée. Il incombe à l'adulte de savoir l'âge d'un mineur.
- 5.12 **Négligence** : Un manque de soins raisonnables, une inattention aux besoins et au bien-être d'un individu ou une absence de soins, qu'il s'agisse d'actes répétés ou d'un seul incident grave. C'est le comportement en soi – qui doit être évalué en fonction des besoins réels de l'individu –, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une négligence.
- 5.13 **BCIS** : Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du CRDSC qui chapeaute les fonctions du Commissaire à l'intégrité dans le sport.
- 5.14 **Maltraitance physique** : Toute forme de conduite délibérée et non désirée, susceptible de porter atteinte au bien-être physique de l'individu, qu'il s'agisse d'actes répétés ou d'un seul incident grave. Le terme maltraitance physique désigne notamment la violence physique avec et sans contact. C'est le comportement en soi, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une maltraitance physique.
- 5.15 **Déséquilibre de pouvoir** : Il peut y avoir déséquilibre de pouvoir quand, dans toute circonstance, un individu exerce un rôle de supervision ou d'évaluation, un devoir de diligence ou toute autre forme d'autorité à l'égard d'un autre individu. Il peut aussi y avoir un déséquilibre de pouvoir entre un athlète et d'autres adultes impliqués dans le sport, par exemple des directeurs de haute performance, des fournisseurs de soins spécialisés, des membres du personnel de soutien en sciences du sport ou des accompagnateurs. La maltraitance découle d'un abus de ce pouvoir. Lorsqu'une relation entraîneur-athlète est établie, un déséquilibre de pouvoir est réputé exister pendant toute sa durée, peu importe l'âge des personnes concernées; dans le cas d'un

athlète mineur, ce déséquilibre est réputé persister après la fin de la relation, et ce, jusqu'à ce que l'athlète atteigne l'âge de 25 ans.

Un déséquilibre de pouvoir peut exister, mais n'est pas présumé, si une relation intime prévalait avant le début de la relation sportive (ex. : une relation entre époux ou conjoints, ou une relation sexuelle entre adultes consentants antérieure à la relation sportive).

- 5.16 **Maltraitance psychologique** : Toute forme de conduite délibérée et non désirée, susceptible de porter atteinte au bien-être psychologique d'un individu, qu'il s'agisse d'actes répétés ou d'un seul incident grave. Le terme maltraitance psychologique comprend notamment la violence verbale, la violence physique sans agression et le refus d'attention ou de soutien. C'est le comportement en soi, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d'une maltraitance psychologique.
- 5.17 **Signalement (ou Signaler)** : La communication par écrit de renseignements sur une maltraitance par une personne à un organisme compétent (la personne indépendante ou le titulaire de la fonction responsable de recevoir un signalement et de déterminer les prochaines étapes). Le signalement peut être effectué par : i) le plaignant (peu importe son âge) ou la personne qui a subi la maltraitance; ou ii) un témoin qui a vu la maltraitance ou qui soupçonne ou sait qu'une personne en a été victime. Dans les deux cas, le signalement vise le déclenchement d'une enquête indépendante pouvant entraîner des mesures disciplinaires contre le défendeur.
- 5.18 **Défendeur** : Un individu réputé avoir été l'auteur d'une maltraitance ou d'une infraction au Code de conduite et d'éthique.
- 5.19 **Harcèlement sexuel** : Une ligne de conduite ou des commentaires vexatoire(s) à l'égard d'une personne, fondé(s) sur le sexe, l'orientation sexuelle, ou l'identité ou l'expression de genre, où l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que le(s) commentaire(s) ou la ligne de conduite sont importuns; ou faire des sollicitations ou des avances sexuelles dans un contexte où l'auteur desdites sollicitations ou avances est dans une situation qui lui confère le pouvoir d'accorder, donner, ou refuser quelque avantage ou avancement que ce soit à la personne ciblée, et où la personne faisant les sollicitations/avances sait ou doit raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes. Les lignes de conduite qui constituent harcèlement sexuel incluent, sans toutefois s'y limiter :
- (i) Blagues sexistes;
 - (ii) Menaces, représailles, ou refus d'un avantage quand une avance sexuelle est repoussée;
 - (iii) Offrir un avantage en contrepartie de faveurs sexuelles;
 - (iv) Demander des câlins et des contacts physiques;
 - (v) Se vanter de ses prouesses sexuelles;
 - (vi) Regards concupiscent (lorgner avec un élément de persistance);
 - (vii) Agression sexuelle;
 - (viii) Affichage d'illustrations à caractère sexuel grossier;
 - (ix) Distribuer des messages ou des pièces jointes de contenus explicites à caractère sexuel, comme les images ou les fichiers vidéo;
 - (x) L'emploi de termes sexuellement dégradants dans la description d'une personne;
 - (xi) Exiger qu'un individu indique son identité de genre, ou poser des questions ou faire des commentaires importuns à propos de l'identité de genre ou l'aspect physique d'une personne;
 - (xii) Questions ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;
 - (xiii) Attention non-souhaitée avec un élément de persistance à la suite de la rupture d'une relation fondée sur le consentement mutuel;

- (xiv) Avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités, avec un élément de persistance; et
 - (xv) Contacts non-désirés avec un élément de persistance.
- 5.20 **Maltraitance sexuelle mettant en cause un enfant** : Toute forme d'interaction sexuelle entre un adulte et un enfant, avec ou sans contact physique, constitue un abus pédosexuel.
- 5.21 **Maltraitance sexuelle mettant en cause une personne majeure** : Tout acte sexuel, de nature physique ou psychologique, commis contre un individu sans son consentement, ou toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Ce terme englobe tout acte mettant en cause la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'un individu et commis sans son consentement, toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Il comprend notamment les infractions au Code criminel suivantes : l'agression sexuelle, l'exploitation sexuelle, les contacts sexuels, l'incitation à des contacts sexuels, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et la distribution non consensuelle d'images sexuelles ou intimes. Il désigne aussi le harcèlement sexuel et la traque, ainsi que le cyberharcèlement et la traque en ligne de nature sexuelle. La maltraitance sexuelle peut survenir par le biais de tout type ou moyen de communication (ex. : en ligne, sur les médias sociaux, oralement, à l'écrit, visuellement, rites d'initiation, par l'intermédiaire d'un tiers).
- 5.22 **CCUMS** : Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, ainsi que toute modification pouvant y être occasionnellement apportée par le CRDSC.
- 5.23 **Participant CCUMS** : Personne affiliée à l'organisation qui a) a été désignée par l'organisation, et b) a signé le formulaire de consentement exigé. Les participants CCUMS incluent les employés, les agents contractuels, les administrateurs et les bénévoles qui agissent pour le compte de l'organisation ou la représentent à quelque titre que ce soit.
- 5.24 Les **comportements prohibés aux termes du CCUMS** incluent sans toutefois s'y limiter :
- (i) Maltraitance physique
 - (ii) Maltraitance psychologique
 - (iii) Négligence
 - (iv) Maltraitance sexuelle
 - (v) Conditionnement
 - (vi) Transgressions des limites
 - (vii) Discrimination
 - (viii) Omission de signaler
 - (ix) Complicité
 - (x) Représailles
 - (xi) Entrave ou manipulation des procédures
 - (xii) Signalement intentionnel d'une fausse allégation
- Au-delà des comportements prohibés tels que définis dans le CCUMS, le présent Code énumère d'autres normes relatives aux comportements attendus, applicables à tous les représentants. Tout incident de non-respect de ces normes de la part d'un représentant est susceptible de constituer une contravention au présent Code.
- 5.25 **Milieu de travail** : Un territoire, une installation, ou un local dans lequel ou à proximité duquel les travailleurs exercent leurs fonctions ou où se déroulent des activités se rapportant au travail – incluant les voyages et les activités sociales – et dans certains cas, les contextes virtuels ou en ligne.
- 5.26 **Harcèlement au travail** : Commentaires ou comportements vexatoires à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir importuns. Le

harcèlement en milieu de travail ne devrait pas être confondu avec les actions légitimes et raisonnables de la part des cadres supérieurs qui relèvent des activités ordinaires de travail/de formation, incluant les mesures visant à remédier aux défaillances de performance, comme par exemple soumettre un travailleur à un plan d'amélioration de la performance, ou imposer des mesures disciplinaires aux suites d'une infraction survenue en milieu de travail. Se reporter à la définition de harcèlement pour les types de comportement qui constituent harcèlement au travail lorsqu'ils ont lieu dans le lieu de travail.

- 5.27 **Violence en milieu de travail** : L'emploi de force physique ou la menace de recourir à la force physique par une personne à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail qui cause ou qui risque de causer un préjudice au travailleur; une tentative de recourir à la force physique à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer un préjudice au travailleur; ou une déclaration ou une ligne de conduite qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de recourir à la force physique contre le travailleur dans un milieu de travail qui pourrait causer un préjudice au travailleur. Les types de comportements qui constituent la violence en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter :
- (i) Menaces d'agression verbales ou écrites;
 - (ii) Envoyer ou laisser des messages ou des courriels menaçants;
 - (iii) Comportements physiquement menaçants comme menacer du poing, pointer du doigt, détruire des biens, ou lancer des objets;
 - (iv) Brandir une arme dans un milieu de travail;
 - (v) Coups, pincements ou attouchements non-désirés et pas accidentels;
 - (vi) Jeux brutaux qui sont dangereux ou menaçants;
 - (vii) Contrainte physique ou confinement;
 - (viii) Mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être des autres personnes;
 - (ix) Bloquer ou freiner le mouvement normal, ou interférence physique, avec ou sans l'emploi d'équipements;
 - (x) Agression sexuelle; et
 - (xi) Toute tentative de se livrer à l'un ou l'autre des comportements susmentionnés.

6 RÉFÉRENCES

Aucune.

7 PROCÉDURES

- 7.01 Un Représentant qui enfreint le présent Code pourrait s'exposer à des sanctions aux termes de la Politique de discipline et d'appel d'EPS Canada.
- 7.02 C'est une infraction au présent Code quand un Représentant met une autre personne dans une situation qui l'expose au risque de maltraitance.
- 7.03 S'il est avéré qu'un employé d'EPS Canada s'est livré à la maltraitance à l'égard d'un autre employé ou un travailleur, un entrepreneur, un membre, un client, un fournisseur, ou une tierce partie durant les heures ouvrables, ou lors d'un événement ou une activité d'EPS Canada, ledit employé sera assujéti aux mesures disciplinaires appropriées aux termes de la Politique de ressources humaines d'EPS Canada, et du contrat de travail de l'employé (le cas échéant).
- 7.04 **Représailles, mesures de rétorsion ou reproches**
Tout représentant commet une infraction au présent Code de conduite et d'éthique en menaçant ou en cherchant à intimider une autre personne dans le but de la dissuader de déposer, de bonne foi, une plainte en vertu d'une politique de l'organisation. Le fait pour un représentant de déposer une plainte dans le but d'exercer des représailles, des mesures de rétorsion ou des reproches à l'encontre d'un autre représentant constitue également une infraction au présent Code de

conduite et d'éthique. Tout représentant reconnu coupable d'infraction à la présente section est responsable des coûts liés à la procédure disciplinaire nécessaire pour établir une telle infraction.

7.05 **Protection des renseignements personnels**

La collecte, l'utilisation et la divulgation de toute information personnelle en vertu de la présente politique sont assujetties à la Politique de confidentialité d'EPS Canada.

8 PIÈCES JOINTES

Annexe A – Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport



Annexe A

Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport

<https://commissaireintegritesport.ca/ccums>