

SPP 9.25 : Code de conduite et d'éthique

Objectif	La présente déclaration de politique et de procédure favorise et garantit un environnement sûr et positif dans le cadre des programmes, activités et événements d'EPS Canada en sensibilisant tous les représentants et membres de l'organisation au fait qu'ils sont tenus, en tout temps, d'adopter un comportement approprié et conforme aux valeurs d'EPS Canada. Elle réaffirme que EPS Canada soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à offrir un environnement dans lequel tous les individus sont traités avec respect et équité.
Champ d'application	La présente déclaration de politique et de procédure s'applique à toutes les personnes qui participent directement ou indirectement aux activités, programmes, conférences et événements d'EPS Canada. Elle s'applique plus particulièrement aux représentants et aux membres de l'organisation afin de garantir que nous soutenons collectivement les enfants, les jeunes, les jeunes adultes, nos collègues et la réputation de notre pratique.

1. POLITIQUE (ce que nous faisons)

1.1. EPS Canada défend cinq principes fondamentaux :

- Le respect de la valeur et de la dignité inhérentes à tous, le respect des différences, de l'intersectionnalité et des droits humains fondamentaux.
- La recherche d'un environnement et d'opportunités d'apprentissage exempts de [maltraitance](#), qui favorisent l'égalité des chances et interdisent les pratiques discriminatoires.
- Le service au profit de la santé et du bien-être individuels et collectifs.
- L'intégrité de la pratique de la santé publique.
- Compétence dans la pratique de l'EPS Canada.

1.2. Chaque [représentant](#) et membre [de l'organisation](#) a la responsabilité de respecter ces principes. Cela signifie ne pas se livrer à, permettre, tolérer ou ignorer les comportements qui enfreignent ce code.

1.3. EPS Canada ne tolérera, n'ignorera ni ne tolérera aucune forme de discrimination, de harcèlement, de violence, de maltraitance ou de comportement interdit perpétré par un représentant à l'encontre d'un autre représentant, dans le cadre de l'application du présent code. Le fait pour les représentants et les membres de l'organisation de se livrer à de mauvais traitements constitue une violation du présent code.

1.4. EPS Canada veillera à ce qu'une enquête soit menée lorsqu'elle aura connaissance de toute forme de discrimination, de harcèlement, de violence, de maltraitance ou de comportement interdit impliquant un représentant ou un membre de l'organisation.

1.5. Bien que EPS Canada ait adopté le Code de conduite universel pour prévenir et traiter les mauvais traitements dans le sport ([CCUMS](#)), celui-ci ne s'applique pas automatiquement aux enseignants dans leur rôle d'éducateurs en classe. Cependant, les enseignants qui exercent une double fonction, par exemple en entraînant des équipes sportives scolaires dans le cadre d'un organisme qui a adopté le CCUMS, sont liés par le CCUMS en leur qualité d'entraîneurs. EPS Canada encourage l'harmonisation entre les politiques sportives scolaires et la CCUMS afin de garantir un environnement sûr, inclusif et respectueux pour tous les élèves et participants. LA CCUMS énumère les comportements interdits suivants :

- [Maltraitance physique](#)
- [Maltraitance psychologique](#)
- [Négligence](#)
- [Maltraitance sexuelle](#)
- [Grooming](#)
- [Transgression des limites](#)
- [Discrimination](#)
- [Non-signalement](#)
- [Complicité](#)
- [Représailles](#)
- [Ingérence ou manipulation du processus](#)
- [Faux rapports](#)

1.6. Toute modification ou tout amendement apporté à la CCUMS entrera en vigueur immédiatement après son adoption et automatiquement, sans qu'aucune autre mesure ne soit nécessaire de la part d'EPS Canada.

1.7. Tout représentant ou membre de l'organisation qui place une autre personne dans une situation qui la rend vulnérable à la discrimination, au harcèlement, à la violence, à toute forme de maltraitance ou à un comportement interdit enfreint le présent code.

1.8. Tout représentant ou membre de l'organisation qui enfreint le présent code peut faire l'objet de sanctions conformément à la politique de discipline et d'appel d'EPS Canada.

1.9. Tout [employé](#) d'EPS Canada reconnu coupable de discrimination, de harcèlement, de violence, de toute forme de maltraitance ou de comportement interdit à l'égard d'un autre employé, d'un représentant de l'organisation, d'un sous-traitant, d'un membre, d'un fournisseur, d'un client ou d'un tiers pendant les heures de travail ou lors d'un événement sanctionné par EPS Canada fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, conformément aux dispositions de la politique des ressources humaines d'EPS Canada et au contrat de travail de l'employé (le cas échéant).

1.10. Tout représentant ou membre de l'organisation qui commet un acte visant à menacer ou à intimider une autre personne dans le but de la dissuader de déposer, de bonne foi, une plainte conformément à la politique de l'organisation enfreint la présente politique.

1.11. Le fait pour un représentant ou un membre de l'organisation de déposer une plainte pour représailles, vengeance ou représailles contre tout autre représentant constitue une violation de la présente politique. Tout représentant ou membre de l'organisation qui enfreint cette section sera tenu responsable des coûts liés à la procédure disciplinaire nécessaire pour établir cette violation.

1.12. La collecte, l'utilisation et [la divulgation](#) de toute information personnelle conformément à la présente politique sont soumises à la politique de confidentialité d'EPS Canada.

2. PROCÉDURES (comment nous procédons)

2.1. Les représentants et les membres de l'organisation Santé publique Canada ont la responsabilité de maintenir et de renforcer la dignité et l'estime de soi de Santé publique Canada et de ses membres en :

- Faisant preuve de respect envers les personnes, sans distinction de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre, d'état civil, de situation familiale, de caractéristiques génétiques ou de handicap.

- Ciblont leurs commentaires ou leurs critiques de manière appropriée et en évitant de critiquer publiquement les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres.
- Faisant preuve d'une conduite éthique conforme au [Code de conduite et aux Lignes directrices en matière d'éthique professionnelle](#).
- Agissant, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires.
- Traiter les personnes de manière équitable et raisonnable en toutes circonstances.
- S'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement, du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel, de la violence au travail, de la discrimination ou toute forme de maltraitance, ou tout comportement interdit en vertu de la présente politique et de la CCUMS.
- Savoir quelles actions ou quels comportements constituent du harcèlement, du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel, de la violence au travail, de la discrimination, toute forme de maltraitance ou un comportement interdit.
- S'abstenir d'utiliser [un déséquilibre de pouvoir](#) ou d'autorité pour tenter de contraindre une autre personne à se livrer à des activités inappropriées.
- Ne pas consommer de substances sur le lieu de travail (sous réserve de toute exigence d'accommodement), ne pas consommer de substances en présence de mineurs et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable de substances dans les situations sociales destinées aux adultes associées à des événements sanctionnés par la SPH Canada.
- Respecter les biens d'autrui et ne pas causer délibérément de dommages.
- Signalez toute préoccupation, tout incident et/ou toute connaissance de mauvais traitements, y compris les menaces de mauvais traitements.
- Coopérez pleinement à toute enquête menée par Santé publique Canada, ainsi qu'aux processus disciplinaires et d'appel.
- Respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte.
- Se conformer en tout temps aux règlements, politiques et procédures d'EPS Canada, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

2.2 Les représentants de l'organisation auront les responsabilités supplémentaires suivantes :

- Agir principalement en tant que directeur ou membre du comité d'EPS Canada, et non en tant que membre d'un autre groupe ou d'une autre circonscription particulière.
- Agir avec honnêteté et intégrité, et se comporter d'une manière conforme à la nature et aux responsabilités des activités d'EPS Canada et au maintien de la confiance des individus.
- Veiller à ce que les affaires financières d'EPS Canada soient menées de manière responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires.
- Se comporter de manière ouverte, professionnelle, légale et de bonne foi, dans le meilleur intérêt d'EPS Canada.
- Être indépendant et impartial et ne pas se laisser influencer par des intérêts personnels, des pressions extérieures, l'espoir d'une récompense ou la crainte de la critique.
- Se comporter avec le décorum approprié à la fois à la situation et à la fonction.
- Se tenir informé des activités d'EPS Canada et des tendances générales dans les secteurs où elle opère.

- Faire preuve de la diligence, du soin et des compétences requis dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux lois en vertu desquelles Santé publique Canada est constituée.
- Respecter la confidentialité appropriée aux questions de nature sensible.
- Respecter les décisions de la majorité et démissionner s'il n'est pas en mesure de le faire.
- Consacrer le temps nécessaire pour assister aux réunions et se préparer avec diligence et participer aux discussions lors de ces réunions.
- Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance d'EPS Canada.
- Respecter les règlements, les politiques et les procédures approuvés par Santé publique Canada.

3 **DÉFINITIONS**

- | | |
|--|----------------------------------|
| • Complicité | • Maltraitance |
| • Transgressions des limites | • Négligence |
| • Divulgence | • Représentant de l'organisation |
| • Discrimination | • Maltraitance physique |
| • Employé | • Déséquilibre des pouvoirs |
| • Défaut de signalement | • Maltraitance psychologique |
| • Faux rapports | • Représailles |
| • Grooming | • Maltraitance sexuelle |
| • Ingérence ou manipulation du processus | • CCUMS |

4 **FORMULAIRES / RESSOURCES CONNEXES**

- [Politique en matière de discipline et d'appel](#)

Complicité	Tout acte visant à faciliter la maltraitance. Cela inclut le fait d'aider, de favoriser, de faciliter, de promouvoir ou d'encourager directement la maltraitance. Cela peut également inclure le fait d'autoriser une personne suspendue à participer aux activités de l'organisation d'adoption.	SPP 9.25
Transgression des limites	Les transgressions des limites sont des interactions ou des communications qui vont au-delà de ce qui est attendu ou approprié. Une transgression des limites peut être difficile à identifier. Elle dépend du contexte, notamment de l'âge des personnes concernées et de l'existence ou non d'un déséquilibre de pouvoir. Il ne s'agit peut-être pas de maltraitance, mais cela reste inapproprié dans les circonstances.	SPP 9.25
Divulgaration	Le partage d'informations par une personne concernant un incident ou un comportement abusif dont elle a été victime. La divulgation ne constitue pas un signalement officiel donnant lieu à une enquête visant à traiter le comportement abusif.	SPP 9.25
Discrimination	Comportement injuste ou inapproprié, intentionnel ou non, qui entraîne un traitement différencié d'une personne sur la base d'un ou plusieurs motifs de discrimination interdits par la législation sur les droits de la personne, notamment, mais sans s'y limiter : la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, les caractéristiques génétiques ou le handicap. Il n'est pas nécessaire qu'une personne ait l'intention de discriminer pour que son comportement soit considéré comme discriminatoire. Il suffit que la personne ait ou ait dû raisonnablement savoir que son comportement serait inapproprié ou importun.	SPP 9.25
Employé	Personnes employées par EPS Canada ou participant à des activités avec EPS Canada, y compris les entrepreneurs indépendants.	SPP 9.25
Défaut de signalement	Obligation légale, morale ou professionnelle de signaler des informations qui n'ont pas été divulguées.	SSP 9.25
Fausse déclaration	Déclaration mensongère faite sciemment aux autorités dans l'intention de tromper ou d'accuser quelqu'un. Cela diffère d'une allégation non fondée, pour laquelle il n'existe pas suffisamment de preuves pour déterminer si elle est vraie ou non. Le signalement d'une allégation non fondée ne constitue pas nécessairement une violation, sauf s'il est fait de mauvaise foi.	SSP 9.25
Grooming	Le grooming désigne un comportement qui rend une personne plus vulnérable aux abus sexuels. Le processus de grooming est souvent progressif et consiste à établir une relation de confiance et de confort avec une personne, et parfois aussi avec les adultes et les pairs de confiance qui l'entourent. Il peut commencer par des comportements subtils qui peuvent ne pas sembler inappropriés, mais qui peuvent servir à sexualiser une relation, à réduire les inhibitions sexuelles ou à normaliser un comportement inapproprié. Il peut s'agir de tester les limites (comme des attouchements apparemment accidentels) qui s'intensifient progressivement jusqu'à l'abus sexuel (par exemple, des attouchements à caractère sexuel). Des transgressions répétées des limites peuvent constituer du grooming.	SPP 9.25
Ingérence ou manipulation du processus	Action visant à subvertir ou à interférer directement ou indirectement dans une enquête ou une procédure disciplinaire. Cela peut inclure l'altération de preuves, le harcèlement ou l'intimidation de toute personne impliquée, le non-respect des sanctions ou la divulgation d'informations qui devraient rester confidentielles. Cependant, le fait pour une victime d'abus de cacher des informations, que ce soit par embarras ou par honte, ou pour protéger l'auteur des faits, ne constitue pas une violation.	SSP 9.25
Maltraitance	Acte volontaire et/ou omission qui cause un préjudice ou qui est susceptible de causer un préjudice physique ou psychologique.	SSP 9.25
Négligence	Tout comportement récurrent ou incident grave unique caractérisé par un manque de soins raisonnables, une inattention aux besoins, à l'éducation ou au bien-être d'une personne, ou des omissions dans les soins prodigués. La négligence est déterminée par le comportement objectif, mais celui-ci doit être	SPP 9.25

	évalué en tenant compte des besoins et des exigences de la personne, et non en fonction du caractère intentionnel ou non du préjudice résultant du comportement.	
Représentant de l'organisation	Personnes employées par EPS Canada ou participant à des activités avec EPS Canada, y compris, mais sans s'y limiter, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comités, les directeurs et les dirigeants d'EPS Canada.	SPP 9.25
Maltraitance physique	Tout comportement délibéré, répété ou isolé, avec ou sans contact physique, susceptible de nuire au bien-être physique ou psychologique d'une personne. La maltraitance physique comprend, sans s'y limiter, les blessures physiques infligées avec ou sans contact physique. La maltraitance physique est déterminée par le comportement objectif, et non par l'intention ou les conséquences du comportement.	SPP 9.25
Déséquilibre de pouvoir	<p>Un déséquilibre des pouvoirs peut exister lorsque, selon les circonstances, un enseignant, un entraîneur ou un autre adulte détient un pouvoir de supervision, d'évaluation, de prise en charge ou de discipline sur un élève ou un athlète. Ce déséquilibre peut survenir dans le cadre scolaire, parascolaire et sportif, où l'adulte est responsable de l'enseignement, de l'évaluation, du mentorat ou de la sécurité. Il y a maltraitance lorsque ce pouvoir est utilisé à mauvais escient.</p> <p>Une fois qu'une relation enseignant-élève ou entraîneur-athlète est établie, on présume qu'un déséquilibre des pouvoirs existe tout au long de la relation, quel que soit l'âge de l'élève ou de l'athlète. Pour les mineurs, cette présomption continue après la fin de la relation ou jusqu'à ce que la personne atteigne l'âge de 25 ans.</p> <p>Un déséquilibre des pouvoirs peut exister, mais n'est pas présumé, lorsqu'une relation intime existait avant la relation éducative ou d'entraînement (par exemple, entre conjoints, partenaires de vie ou adultes consentants dans une relation préexistante).</p>	SPP 9.25
Maltraitance psychologique	Tout comportement délibéré, récurrent ou isolé, susceptible de nuire au bien-être psychologique d'une personne. La maltraitance psychologique comprend, sans s'y limiter, les comportements verbaux, les comportements physiques non agressifs et les comportements qui privent la personne d'attention ou de soutien. La maltraitance psychologique est déterminée par le comportement objectif, et non par l'intention de nuire ou le résultat du comportement.	SPP 9.25
Représailles	<p>Acte de préjudice, de vengeance ou d'agression commis en réponse à un préjudice réel ou perçu.</p> <p>Les représailles comprennent, sans s'y limiter, le fait de menacer, d'intimider, de harceler ou de contraindre toute personne qui participe au processus. Le fait de dissuader quelqu'un de signaler un incident ou de participer au processus constitue également une violation. Si des représailles ont lieu, elles peuvent et doivent être signalées.</p>	SSP 9.25
Maltraitance sexuelle	<p>Une série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre d'une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, lorsque cette série de commentaires ou de comportements est connue ou devrait raisonnablement être connue comme étant importune ; ou le fait de faire des avances ou des sollicitations à caractère sexuel lorsque la personne qui fait ces avances ou sollicitations est en mesure d'accorder, d'octroyer ou de refuser un avantage ou une promotion à la personne et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces avances ou sollicitations sont importunes. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blagues sexistes. • Les menaces, les punitions ou le refus d'un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle. • Offrir un avantage en échange d'une faveur sexuelle. • Exiger des câlins et des contacts physiques. • Se vanter de ses performances sexuelles. • Regards lubriques (regards sexuels insistants). 	SPP 9.25

	<ul style="list-style-type: none"> • Agression sexuelle. • Afficher du matériel sexuellement offensant. • Diffusion de messages ou de pièces jointes à caractère sexuellement explicite, tels que des images ou des fichiers vidéo. • Utilisation de mots sexuellement dégradants pour décrire une personne. • Demande d'identification de l'identité sexuelle, questions ou commentaires importuns sur l'identité sexuelle ou l'apparence physique d'une personne. • Questions ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne. • Attention persistante et non désirée après la fin d'une relation consensuelle. <p>Flirts, avances ou propositions sexuelles persistantes et importunes ; et contacts persistants et indésirables.</p>	
CCUMS	Code de conduite universel pour prévenir et traiter les mauvais traitements dans le sport, https://sportintegritycommissioner.ca/CCUMS	SPP 9.25