

POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ DU SPORT POUR LA VIE

TITRE : CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE	
Date de création : 1 ^{er} décembre 2020	Nombre de pages : 9
Date de révision : Janvier 2023	
Date d'approbation : 26 janvier 2021	

*Remarque : Dans les informations suivantes, les astérisques * indiquent une définition ou une section adaptée du CCUMS*

DÉFINITIONS

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent Code :
 - a) **Abuser de** - Comprend les mauvais traitements psychologiques, les mauvais traitements physiques, la négligence, les comportements inadéquats à l'égard des personnes vulnérables par des personnes en situation d'autorité
 - b) **Clients** - Utilisateurs des services de Société du sport pour la vie, y compris les OSN, les OPS, les OSM et toute personne ou entité profitant de l'expertise de Société du sport pour la vie
 - c) ***Consentement** - *Consentement* est défini dans le *Code criminel du Canada* comme l'accord volontaire de se livrer à l'activité sexuelle en question. La loi met l'accent sur ce que la personne pensait et ressentait au moment de l'activité sexuelle. L'attouchement sexuel n'est légal que si la personne a communiqué son consentement, que ce soit par la parole ou par la conduite. Le silence ou la passivité n'équivaut pas au consentement. L'activité sexuelle n'est légale que lorsque les deux parties y consentent. Le *Code criminel* dit également qu'il n'y a pas de consentement lorsque : Quelqu'un dit ou fait quelque chose qui montre qu'il ne consent pas à une activité; Quelqu'un dit ou fait quelque chose pour montrer qu'il n'accepte pas de continuer une activité qui a déjà commencé; Quelqu'un est incapable de consentir à l'activité, parce que, par exemple, il est inconscient; Le consentement résulte du fait qu'une personne abuse d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité ou que quelqu'un consent au nom de quelqu'un d'autre. Une personne ne peut pas dire qu'elle croyait à tort qu'une personne consentait si : cette croyance est fondée sur sa propre intoxication; ils ne savaient pas si la personne consentait; ils ont choisi d'ignorer les choses qui leur diraient qu'il y avait un manque de consentement; ou ils n'ont pas pris les mesures appropriées pour vérifier s'il y avait consentement.
 - d) ***Divulgarion** – La communication par un participant concernant un incident ou un modèle de maltraitance subi par ce participant. La divulgation ne constitue pas un signalement officiel qui lance un processus d'enquête pour maltraitance.
 - e) **Discrimination** - Traitement différencié d'une personne sur la base d'un ou plusieurs motifs interdits, notamment 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 invalidité.
 - f) **Obligation de signaler**
 - a) **Préoccupations en vertu de la législation sur la protection de l'enfance** : Une obligation légale de signaler est imposée par la loi et l'exigence varie selon la province en fonction de la législation provinciale. Chacun a le devoir de signaler les mauvais traitements et la négligence envers les enfants en vertu des lois canadiennes sur la protection de l'enfance. Les



Le sport c'est pour la vie

professionnels qui travaillent avec les enfants et les jeunes ont une responsabilité supplémentaire de signaler. Les adultes sont tenus de signaler les mauvais traitements infligés à des enfants s'ils ont connaissance ou soupçonné qu'ils se produisent. C'est ce qu'on appelle « l'obligation de signaler ». Toute personne au Canada a l'obligation légale de signaler les mauvais traitements, connus ou soupçonnés, infligés à des enfants. Les mauvais traitements ou la négligence, connus ou soupçonnés, envers un enfant doivent être signalés aux : services locaux de protection de l'enfance (p. Ex., Société d'aide à l'enfance ou agence de services à l'enfance et à la famille), ou aux ministères ou départements des services sociaux provinciaux / territoriaux, ou à la police locale

- b) **Préoccupations en vertu de la législation sur la protection de l'enfance** : Les participants ont le devoir de signaler les préoccupations relatives à la conduite inappropriée d'autres participants afin de respecter les normes et les valeurs éthiques du sport canadien. Il est important de signaler les comportements inappropriés pour s'assurer que les mesures appropriées sont prises et que les attentes sont rétablies. En s'attaquant à un comportement inapproprié, une responsabilité collective de protéger les participants contre les mauvais traitements est édictée
- g) ***Conditionnement** - Conduite délibérée d'un participant pour sexualiser une relation avec un mineur qui implique le brouillage progressif des frontières et la normalisation d'un comportement inapproprié et abusif sexuellement. Au cours du processus de préparation, le participant gagnera la confiance du mineur, et des adultes protecteurs et des pairs autour du mineur, souvent sous le couvert d'une relation existante. Des tactiques de manipulation sont ensuite utilisées pour brouiller les perceptions et obtenir un accès supplémentaire et du temps privé avec le mineur afin d'abuser ou d'exploiter le mineur. La manipulation psychologique peut survenir alors que le préjudice soit intentionnel ou résulte du comportement ou non. (Le conditionnement est également un comportement interdit répertorié sous la définition de maltraitance)
- h) **Harcèlement** - Une série de commentaires ou d'incidents de conduite vexatoire envers un participant ou un groupe, qui sont reconnus ou devraient raisonnablement être reconnus comme étant non-désirables. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent, sans s'y limiter :
 - a) La violence écrite ou verbale, les menaces ou les réactions explosives;
 - b) Remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries importunes persistantes;
 - c) Le harcèlement racial, c'est-à-dire des insultes raciales, des blagues, des insultes, un comportement insultant ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou réduit les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique;
 - d) Les regards ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - e) Comportement condescendant ou condescendant qui vise à saper l'estime de soi, à diminuer les performances ou à nuire aux conditions de travail;
 - f) Farces qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou peuvent affecter négativement les performances;
 - g) *Bizutage* - qui est toute forme de conduite qui présente toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'un individu de rang subalterne par une personne plus âgée, qui ne contribue au développement positif d'aucun individu, mais doit être acceptée comme fait partie d'une équipe ou d'un groupe, quelle que soit la volonté de participer de la personne junior. Cela inclut, sans s'y limiter, toute activité, aussi traditionnelle ou apparemment bénigne, qui distingue ou aliène tout coéquipier ou membre du groupe en fonction de la classe, du nombre d'années de travail au sein de



Le sport c'est pour la vie

- l'équipe ou du groupe ou de la capacité;
- h) Contact physique indésirable, y compris, mais sans s'y limiter, toucher, caresser, pincer ou embrasser;
 - i) Exclure délibérément ou isoler socialement une personne d'un groupe ou d'une équipe;
 - j) Les tentatives de séduction, avances, demandes ou invitations sexuelles persistantes;
 - k) Agression physique ou sexuelle;
 - l) Contribuer à un *environnement de travail toxique*, qui peut inclure:
 - a. Endroits où du matériel discriminatoire est affiché (par exemple, des affiches sexuellement explicites et des caricatures raciales / racistes)
 - b. Groupes où le harcèlement fait partie du cours normal des activités
 - c. Comportement qui cause de l'embarras, de la maladresse, met en danger la sécurité d'une personne ou affecte négativement les performances.
 - m) Des comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe spécifique mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; et
 - n) Représailles ou menaces de représailles contre une personne qui signale un harcèlement à la Société du sport pour la vie
- i) ***Maltraitance** - Comprend les mauvais traitements liés à:
- a) *Maltraitance psychologique* - lequel comprend, sans s'y limiter, la violence verbale, la violence physique sans agression (absence de contact physique), et le refus d'attention et de soutien.
 - a. Violence verbale - Agresser ou attaquer verbalement quelqu'un, y compris mais sans s'y limiter : des critiques personnelles injustifiées; dénigrement de l'apparence; commentaires désobligeants liés à son identité (p. ex. race, identité ou expression de genre, appartenance ethnique, statut d'autochtone, capacité / handicap); des commentaires dégradants, humiliants, dénigrants, intimidants, insultants ou menaçants; l'utilisation de rumeurs ou de mensonges pour nuire à la réputation d'une personne; utiliser de manière inappropriée des informations confidentielles concernant le contexte sportif. La maltraitance verbale peut aussi survenir dans les media sociaux ou tout autre forme virtuelle.
 - b. Violence physique sans agression (absence de contact physique) - Comportements physiquement agressifs, y compris mais sans s'y limiter : lancer des objets sur ou en présence d'autrui sans frapper personne; taper ou frapper des objets en présence d'autrui.
 - c. Refus d'attention et de soutien - Actes de commission qui dénie l'attention, le manque de soutien ou isolement, notamment : ignorer les besoins psychologiques ou isoler socialement une personne à plusieurs reprises ou pendant une période prolongée; lui refuser de manière arbitraire ou déraisonnable de la rétroaction, des commentaires, des possibilités d'entraînement, du soutien ou de l'attention pendant de longues périodes et/ou demander aux autres de faire de même
 - b) *Maltraitance physique* - comprend, sans limitation, les comportements de contact ou sans contact susceptibles de causer des dommages physiques
 - a. Comportements avec contact - y compris mais sans s'y limiter : frapper, donner des coups de pied, battre, mordre, frapper, étrangler ou gifler délibérément un autre; frapper délibérément un autre avec des objets
 - b. Comportements sans contact - Y compris, mais sans s'y limiter : l'isolement d'une



Le sport c'est pour la vie

personne dans un espace confiné; fournir des drogues illégales ou des médicaments non prescrits à un participant;

- c) *Maltraitance sexuelle* - comprend, sans s'y limiter, tout acte mettant en cause la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une personne, qui est commis, ainsi que toute menace ou tentative de perpétration d'un tel acte. Il comprend, mais sans s'y limiter, 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. La maltraitance sexuelle comprend également le harcèlement sexuel et la traque, ainsi que le cyber-harcèlement et la traque en ligne de nature sexuelle. Les exemples comprennent:
 - a. Tout acte de pénétration, même léger, commis sur une personne en utilisant un objet ou une partie du corps, notamment :
 - i. la pénétration vaginale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt; et
 - ii. la pénétration anale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt
 - b. Tout attouchement intentionnel de nature sexuelle, même léger, commis sur une personne en utilisant un objet ou une partie du corps, notamment :
 - i. les baisers;
 - ii. les attouchements intentionnels à la poitrine, aux fesses, à l'aîne ou aux parties génitales d'une personne nue ou vêtue, ou toucher intentionnellement une autre personne avec l'une de ces parties du corps;
 - iii. tout contact, aussi léger soit-il, entre la bouche d'une personne et les organes génitaux d'une autre personne
 - iv. l'incitation d'une autre personne à se livrer à des attouchements sur elle-même, sur un participant ou sur quelqu'un d'autre avec ou sur l'une des parties du corps énumérées en ii).
 - v. tout attouchement intentionnel visant à sexualiser la relation, le contexte ou la situation
- d) *Négligence* - ou actes d'omission, comprend, sans s'y limiter : ne pas avoir connaissance et ne pas tenir compte de la déficience physique ou intellectuelle d'un individu; soumettre les participants au risque de maltraitance
- e) *Maltraitance en matière de procédures* - il est considéré comme de la maltraitance si un participant interfère directement ou indirectement dans un processus de l'une ou l'autre de ces façons :
 - a. falsifier, déformer ou déformer des renseignements, le processus de résolution ou un résultat;
 - b. détruire ou dissimuler des informations;
 - c. tenter de décourager la participation ou l'utilisation appropriée d'un individu aux processus de la Société du sport pour la vie;
 - d. harceler ou intimider (verbalement ou physiquement) toute personne impliquée dans les processus avant, pendant, et/ou à la suite de toute procédure de la Société du sport pour la vie;
 - e. divulguer publiquement les informations d'identification d'un participant, sans le consentement du participant ;
 - f. ne pas se conformer à une mesure temporaire ou provisoire ou à une autre sanction définitive;
 - g. distribuer ou autrement diffuser des documents auxquels un participant a accès au



Le sport c'est pour la vie

cours d'une enquête ou d'une audience, sauf si la loi l'exige ou si la loi le permet expressément

- h. influencer ou tenter d'influencer une autre personne pour l'entraver ou la manipuler
- f) Représailles – ce qui signifie qu'un participant ne doit pas prendre de mesures défavorables contre une personne pour avoir signalé de bonne foi un mauvais traitement possible ou pour avoir participé à un processus lié à des infractions présumées à la conduite. Les représailles comprennent la menace, l'intimidation, le harcèlement, la contrainte ou toute autre conduite qui découragerait une personne raisonnable de s'engager ou de participer aux processus de la Société du sport pour la vie. Il est également interdit de prendre des mesures de représailles après la conclusion des processus d'enquête et de sanction. Il peut y avoir des représailles même si l'on conclut qu'il n'y a pas eu de mauvais traitements. Les représailles ne comprennent pas les actes de bonne foi licites posés en réponse à un rapport de mauvais traitements possibles
- g) Complicité – ce qui constitue un acte posé dans le but de faciliter, de promouvoir ou d'encourager la perpétration de mauvais traitements par un participant. La complicité comprend également, sans limitation:
 - i. le fait de sciemment permettre à une personne de violer les conditions de sa suspension ou toute autre sanction imposée
- j) ***Négligence** - Tout processus ou incident grave isolé de manque de soins raisonnables, d'inattention aux besoins d'un participant, de soins ou de bien-être, ou d'omissions dans les soins. La négligence est déterminée par le comportement objectif, mais le comportement doit être évalué en tenant compte des besoins et des exigences du participant, et non de la question de savoir si le préjudice est voulu ou résulte du comportement. (négligence est également un comportement interdit répertorié sous la définition de maltraitance)
- k) **Personne en autorité** - Tout participant occupant un poste d'autorité au sein de la Société du sport pour la vie, y compris, mais sans s'y limiter, les cadres supérieurs, les gestionnaires, les membres de comités et les administrateurs et dirigeants
- l) *** Maltraitance physique** - Tout schéma ou incident grave isolé de conduite délibérée susceptible de nuire au bien-être physique du participant. La maltraitance physique comprend, sans s'y limiter, l'infliction de blessures physiques avec ou sans contact. La maltraitance physique est déterminée par le comportement objectif, et non par le fait que le préjudice est intentionnel ou résulte du comportement. (La maltraitance physique est également un comportement interdit répertorié sous la définition de maltraitance)
- m) *** Maltraitance psychologique** - Tout schéma ou incident grave unique de conduite délibérée susceptible de nuire psychologiques bien-être physique du participant. La maltraitance psychologique comprend, sans s'y limiter, la conduite verbale, la conduite physique non agressive et la conduite qui dénie l'attention ou le soutien. La maltraitance psychologique est déterminée par le comportement objectif, et non par le fait que le préjudice est intentionnel ou résulte du comportement. (La maltraitance psychologique est également un comportement interdit répertorié sous la définition de maltraitance)
- n) *** Signalement** - La communication par écrit par toute personne ou un participant à une autorité indépendante compétente (la personne ou le poste indépendant, tel qu'un gestionnaire de cas, chargé de recevoir un rapport et de déterminer les prochaines étapes) concernant les mauvais traitements. L'information peut être communiquée par : (i) le plaignant (peu importe son âge) ou celui qui a été victime de mauvais traitements, ou (ii) un témoin – une personne qui a été témoin



Le sport c'est pour la vie

de mauvais traitements ou qui connaît ou soupçonne autrement de mauvais traitements. Dans l'un ou l'autre cas, le signalement vise le déclenchement d'une enquête indépendante pouvant entraîner la prise de mesures disciplinaires contre l'intimé

- o) **Participant** - Toute personne employée ou engagée dans des activités pour le compte de Société du sport pour la vie y compris : les employés, les entrepreneurs, les consultants, les facilitateurs d'apprentissage, le conseil d'administration, les bénévoles, les chercheurs et les administrateurs
- p) * **Maltraitance sexuelle**
 - a) **Impliquant un enfant** : Toute forme d'interaction sexualisée adulte / enfant constitue un abus sexuel d'enfant. L'abus sexuel d'un enfant peut se produire par le biais de comportements qui impliquent ou n'impliquent pas de contact physique réel. (La maltraitance sexuelle est également un comportement interdit répertorié sous la définition de maltraitance)
 - b) **Impliquant une personne ayant dépassé l'âge de la majorité** : Tout acte sexuel, de nature physique ou psychologique, qui est commis, menacé ou tenté contre un participant sans le consentement du participant. Cela comprend tout acte ciblant la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'un participant, qui est commis, menacé ou tenté contre un participant sans le consentement de ce participant, et comprend, mais sans s'y limiter, les infractions au Code criminel d'agression sexuelle, d'exploitation sexuelle, d'interférence sexuelle., invitation aux attouchements sexuels, indécent exposition, voyeurisme et distribution non consensuelle d'images sexuelles / intimes. La maltraitance sexuelle comprend également le harcèlement sexuel et le harcèlement criminel, le cyber-harcèlement et le cyber-harcèlement de nature sexuelle. La maltraitance sexuelle peut avoir lieu par le biais de toute forme ou moyen de communication (par exemple en ligne, sur les réseaux sociaux, verbal, écrit, visuel, bizutage ou par l'intermédiaire d'un tiers). (La maltraitance sexuelle est également un comportement interdit répertorié sous la définition de maltraitance)
- q) **Lieu de travail** - Tout lieu où se déroulent des activités commerciales ou professionnelles. Les lieux de travail incluent, mais sans s'y limiter, le siège social, les autres bureaux de l'organisation, les événements sociaux liés au travail, les missions de travail à l'extérieur du siège social, les déplacements liés au travail et les conférences ou formations liées au travail
- r) **Harcèlement en milieu de travail** - commentaire ou de conduite vexatoire contre un participant ou un groupe, qui est connu ou devrait raisonnablement être connu comme indésirable. 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 de travail / formation, y compris des mesures pour corriger les lacunes de rendement, comme placer quelqu'un sur un plan d'amélioration du rendement ou imposer une discipline pour les infractions en milieu de travail. Les types de comportement qui constituent du harcèlement en milieu de travail comprennent, sans s'y limiter :
 - a) Intimidation;
 - b) Farces, vandalisme, intimidation ou bizutage sur le lieu de travail;
 - c) Des appels téléphoniques ou des courriels intimidants ou offensants répétés;
 - d) Attouchements, avances, suggestions ou demandes sexuels inappropriés;
 - e) Afficher ou faire circuler des images, des photographies ou des documents offensants sous forme imprimée ou électronique;
 - f) Abus psychologique;
 - g) L'exclusion ou l'ignorance d'une personne, y compris l'exclusion persistante d'une



Le sport c'est pour la vie

- personne de réunions sociales liées au travail;
 - h) Retenir délibérément des informations qui permettraient à une personne de faire son travail, d'effectuer ou de former;
 - i) Saboter le travail ou la performance de quelqu'un d'autre;
 - j) Le détournement ou la propagation de rumeurs malveillantes;
 - k) Mots ou conduite intimidants (blagues ou insinuations offensantes); et
 - l) Des propos ou des actions qui sont connus, ou devraient raisonnablement être connus, comme offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants.
- s) **La violence au travail** - L'utilisation ou la menace de la force physique par une personne contre un travailleur dans un lieu de travail qui cause ou pourrait causer des blessures corporelles au travailleur; une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un lieu de travail qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur; ou une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre le travailleur dans un lieu de travail et qui pourrait lui causer des blessures corporelles. Les types de comportements qui constituent de la violence en milieu de travail comprennent, sans s'y limiter :
- a) Menaces d'attaque verbales ou écrites;
 - b) Envoyer ou laisser des notes ou des courriels de menaces;
 - c) Comportement physiquement menaçant tel que serrer le poing vers quelqu'un, pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets;
 - d) Manier une arme dans un lieu de travail;
 - e) Frapper, pincer ou toucher non désiré qui n'est pas accidentel;
 - f) Bousculade dangereuse ou menaçante;
 - g) Contrainte physique ou confinement;
 - h) Mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
 - i) Bloquer les mouvements normaux ou les interférences physiques, avec ou sans l'utilisation d'équipement;
 - j) Agression sexuelle; et
 - k) Tenter de se livrer au type de conduite décrit ci-dessus

Objectif

2. Le but de ce Code est d'assurer un environnement sûr et positif dans les programmes, activités et événements de la Société du sport pour la vie en sensibilisant les participants à l'attente, en tout temps, d'un comportement approprié conforme aux valeurs et politiques fondamentales de l'organisation. La Société du sport pour la vie soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel toutes les personnes impliquées dans l'organisation sont traitées avec respect et équité.

Application du présent code

3. Ce code s'applique à la conduite de tout participant pendant les affaires, activités et événements de la Société du sport pour la vie .
4. Ce Code s'applique également à la conduite des participants en dehors des affaires, activités et événements de la Société du sport pour la vie lorsqu'une telle conduite nuit aux relations (ou à l'environnement de travail) de la Société du sport pour la vie, porte préjudice à l'image et à la réputation de Société du sport pour la vie, ou lors de l'acceptation de la Société du sport pour la vie .

En conséquence, l'applicabilité de ce Code sera déterminée par la Société du sport pour la vie à sa seule discrétion.

5. *Ce code s'applique également aux participants qui ne sont plus impliqués dans l'organisation lorsqu'une réclamation concernant une violation potentielle de ce code s'est produite lorsque le participant était impliqué dans l'organisation.
6. De plus, des manquements au présent Code peuvent survenir lorsque les participants concernés ont interagi en raison de leur participation mutuelle à l'organisation ou, si la violation a eu lieu à l'extérieur du milieu de travail, si la violation a une incidence grave et préjudiciable sur le ou les participants.
7. Tout participant qui enfreint ce code peut être soumis à des sanctions conformément à la *Procédure de discipline et de plainte*.

Mauvais traitement

8. * Les catégories de maltraitance ne sont pas mutuellement exclusives, et les exemples fournis dans chaque catégorie ne constituent pas une liste exhaustive. Ce qui importe plutôt pour évaluer le mauvais traitement, c'est de savoir si la conduite appartient à une ou plusieurs des catégories, et non à quelle catégorie elle appartient. Les mauvais traitements, les agressions, le harcèlement, l'intimidation et le bizutage peuvent être vécus dans plus d'une catégorie de maltraitance.
9. * La maltraitance peut être l'un des comportements et conduites interdits, à condition que la maltraitance se produise dans l'une des situations suivantes ou dans une combinaison des situations suivantes (le (s) lieu (x) physique (s) où la maltraitance alléguée s'est produite n'est pas déterminante):
 - a) Dans un environnement sportif ou de travail;
 - b) Lorsque le participant a allégué avoir commis des mauvais traitements, il s'agissait d'activités sportives;
 - c) Lorsque les participants ont interagi en raison de leur participation mutuelle au sport ou à l'organisation
 - d) En dehors du sport ou de l'environnement de travail où les mauvais traitements ont un impact grave et préjudiciable sur un autre participant.
10. * C'est une violation du Code pour les administrateurs sportifs de placer des participants dans des situations qui les rendent vulnérables aux mauvais traitements.

Responsabilités générales

11. Les participants ont la responsabilité :
 - a) de s'abstenir de tout comportement qui constitue un abus, des mauvais traitements, de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sur le lieu de travail ou de la violence sur le lieu de travail
 - b) Maintenir et accroître la dignité et l'estime de soi des clients et des autres participants en:
 - i. Traitant les uns et les autres avec les plus hauts standards de respect et d'intégrité;
 - ii. Priorisant les commentaires ou les critiques appropriés et éviter la critique publique envers les organisateurs, les bénévoles, les employés ou d'autres participants;
 - iii. Démontrant constamment un bon esprit sportif, du leadership sportif et une conduite éthique;



Le sport c'est pour la vie

- iv. Agissant, s'il y a lieu, pour corriger ou prévenir des actes injustement discriminatoires;
 - v. Traitant systématiquement les individus équitablement et raisonnablement; et
 - vi. Assurant le respect des règles du sport et de l'esprit de ces règles.
- c) Ne pas 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 tout en participant aux programmes, activités ou événements de la Société du sport pour la vie ;
 - e) S'abstenir de s'associer avec un client à des fins d'encadrement, d'entraînement, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision, qui a commis une violation des règles antidopage et purge une sanction impliquant une période de suspension imposée conformément au programme canadien antidopage et/ou le Code mondial antidopage et reconnu par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES)
 - f) Ne pas consommer de cannabis sur le lieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de la Société du sport pour la vie (sous réserve de toute exigence d'hébergement), ne pas consommer d'alcool lors d'événements, de compétitions ou dans des situations où des mineurs sont présents, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales destinées aux adultes
 - g) Lorsque vous conduisez un véhicule :
 - i. Avoir un permis de conduire valide;
 - ii. Ne pas être sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou substances illicites;
 - iii. Avoir une assurance automobile valide; et
 - iv. Éviter de tenir un appareil mobile.
 - h) Respecter les biens d'autrui et ne pas causer volontairement des dommages
 - i) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et la plus positive possible
 - j) S'abstenir de se livrer à une tricherie délibérée qui vise à manipuler le résultat d'une para-classification, d'une compétition et/ou ne pas offrir ni recevoir de pot-de-vin destiné à manipuler le résultat d'un concours
 - k) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales / territoriales, municipales et des pays hôtes
 - l) Se conformer, en tout temps, aux statuts, politiques, procédures et règles et règlements de la Société du sport pour la vie, selon le cas et tel qu'adopté et modifié de temps à autre
 - m) Signaler toute enquête criminelle ou antidopage en cours, condamnation ou condition de mise en liberté sous caution impliquant un participant de la Société du sport pour la vie, y compris, mais sans s'y limiter, ceux pour la violence, la pornographie juvénile, ou la possession, l'utilisation ou la vente de toute substance illégale ou interdite ou méthode

Administrateurs, membres des comités et personnel

12. En plus de la section 11 (ci-dessus), les administrateurs, les membres du comité et le personnel de la Société du sport pour la vie ont des responsabilités supplémentaires pour :
- a) Fonctionner principalement comme un Administrateur ou membre du comité ou membre du personnel de la Société du sport pour la vie et non en tant que membre d'une autre organisation ou juridiction
 - b) S'assurer que leur fidélité donne la priorité aux intérêts de la Société du sport pour la vie
 - c) S'assurer que les affaires financières sont menées de manière responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires
 - d) Se conduire de manière ouverte, professionnelle, légale et de bonne foi
 - e) Être indépendant et impartial et ne pas être influencé par son intérêt personnel, les pressions



Le sport c'est pour la vie

- extérieures, l'attente de récompense ou la crainte de critiques
- f) Se comporter avec un décorum approprié à la fois aux circonstances et à la position
 - g) Exercer le degré de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux lois applicables
 - h) Respecter la confidentialité appropriée aux questions de nature délicate
 - i) Respecter les décisions de la majorité et démissionner si elle ne peut le faire
 - j) Prendre le temps d'assister aux réunions et être diligent dans la préparation et la participation aux discussions lors de ces réunions
 - k) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance