

**[Insérer le nom de l'organisation sportive] (l'Organisation)**

## **CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE**

\*Indique une section qui a été adaptée du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la Maltraitance dans le sport (CCUMS).

### **Définitions**

1. Les mots débutant par une majuscule dans le présent Code ont un sens précis qui revêt une importance. Ces mots, notamment Discrimination, Harcèlement, Maltraitance et Personne en position d'autorité, par exemple, sont définis à l'**Annexe A** et il est important d'en prendre connaissance.

### **Objet**

2. Le présent Code vise à maintenir un environnement positif et sûr (dans le cadre des programmes, des activités et des événements de l'Organisation) en informant les Participants qu'on s'attend d'eux qu'ils adoptent en tout temps un comportement approprié et conforme aux valeurs fondamentales de l'Organisation. L'Organisation souscrit au principe de l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement où tous peuvent pratiquer le sport en toute sécurité et sont traités avec respect et équité.

### **Application**

3. Le présent Code s'applique au comportement des Participants lors des opérations, des activités et des événements de l'Organisation, notamment dans le cadre des compétitions, des pratiques, des évaluations, des traitements et des consultations (p. ex. massothérapie), des camps d'entraînement, des déplacements liés aux activités de l'Organisation, dans les bureaux de l'Organisation et lors des réunions.
4. Le présent Code s'applique au comportement des Participants lors des opérations, des activités et des événements de l'Organisation, notamment :
  - a) dans la mesure où leur conduite nuit aux relations au sein de l'Organisation (milieu de travail ou environnement sportif);
  - b) dans la mesure où leur conduite ternit l'image et la réputation de l'Organisation;
  - c) lorsque les Participants interagissent en raison de leur participation mutuelle au sport;
  - d) lorsque le manquement au code a des répercussions graves et néfastes sur les Participants.
5. \*Le présent Code s'applique aux Participants qui pratiquent activement le sport. Il peut également s'appliquer aux anciens Participants (qui ne pratiquent plus activement le sport) lorsqu'une violation potentielle du présent Code a eu lieu alors que Participant pratiquait activement le sport.
6. L'Organisation déterminera si le Code s'applique à une situation donnée.
7. Tout Participant qui enfreint le Code pourrait faire l'objet de sanctions conformément à la Politique de discipline et de traitement des plaintes. En plus de faire l'objet de sanctions éventuelles conformément à la Politique de discipline et de traitement des plaintes, un participant qui enfreint le présent Code lors d'une compétition pourrait être retiré de la compétition ou de la zone d'entraînement et faire l'objet de sanctions supplémentaires.

### Personnes en position d'autorité et Maltraitance

8. \*Il incombe aux Participants ayant autorité de savoir en quoi consiste une Maltraitance. Les catégories de Maltraitance ne sont pas mutuellement exclusives et les exemples donnés ne couvrent pas tous les cas de figure. Lors de l'évaluation, il faut d'abord déterminer si la Maltraitance tombe dans une ou plusieurs catégories, et non à quelles catégories elle appartient. Les Abus, les agressions, le Harcèlement, l'intimidation et le bizutage peuvent entrer dans plus d'une catégorie de Maltraitance.
9. \*L'endroit où est survenue la Maltraitance alléguée n'est pas un facteur déterminant. Sont considérés comme de la Maltraitance toutes les conduites et tous les comportements interdits, pourvu qu'ils surviennent dans une ou plusieurs des situations suivantes :
- dans un environnement sportif;
  - dans le cadre d'une activité sportive pratiquée par le Participant ayant prétendument commis la Maltraitance;
  - lors d'une interaction entre les Participants concernés en raison de leur engagement mutuel dans le sport;
  - à l'extérieur de l'environnement sportif, si la Maltraitance a des conséquences graves et nuisibles sur un autre Participant.
10. \*Un administrateur sportif ou un autre décideur du milieu sportif ayant autorité qui place des Participants dans une situation de vulnérabilité à la Maltraitance commet une infraction au Code. Voici quelques exemples d'infractions : demander à un Athlète et à un entraîneur de dormir dans la même chambre d'hôtel, embaucher un entraîneur ayant des antécédents de Maltraitance envers des Athlètes, jumeler un para-athlète à un accompagnateur ou à une personne de soutien ayant la réputation de faire subir de la Maltraitance aux Athlètes ou jumeler un para-athlète à un accompagnateur ou à une personne de soutien sans le consulter.

### Responsabilités

11. Les Participants doivent :
- Se conduire d'une manière conforme aux principes Sport pur.**
  - \*S'abstenir de tout comportement qui constitue de la Maltraitance, de la Discrimination, du Harcèlement, du Harcèlement en milieu de travail ou de la Violence au travail.
  - Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des autres *Participants* en :
    - se traitant les uns les autres avec les plus hautes normes d'équité, d'honnêteté, de respect et d'intégrité;
    - formulant des critiques et des commentaires appropriés et en évitant de critiquer publiquement les Athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés et les autres Participants;
    - faisant toujours preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et d'un comportement éthique;
    - corrigeant ou en prévenant, s'il y a lieu, les pratiques discriminatoires;
    - assurant le respect de l'esprit et de la lettre des règles sportives.
  - S'abstenir de consommer des drogues à des fins non médicales ou d'utiliser des substances ou des méthodes interdites comme il est indiqué dans la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur. Plus précisément, l'Organisation adopte et adhère au Programme canadien antidopage. L'Organisation respecte toute sanction imposée à un Participant en raison d'une violation du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable.
  - S'abstenir de s'associer à une personne (pour l'entraînement, la compétition, l'apprentissage, l'administration, la gestion, le développement athlétique ou la supervision du sport) ayant enfreint les règles antidopage et faisant l'objet d'une sanction imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou toute autre règle antidopage reconnue.
  - Coopérer de manière raisonnable avec le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) ou une autre organisation antidopage qui enquête sur les violations des règles antidopage.

**Commented [A-M T.1]:** Votre Organisation adhère-t-elle aux principes Sport pur? Dans la négative, supprimez cette section. Le cas échéant, remettez la couleur de la police en noir.

- g) Ne pas harceler ni intimider un responsable du contrôle antidopage ou une autre personne participant au contrôle antidopage ou se conduire autrement de façon offensante à son égard.
- h) S'abstenir d'utiliser leur pouvoir ou leur autorité pour forcer une autre personne à prendre part à des activités inappropriées.
- i) S'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues à usage récréatif lors des programmes, des activités, des compétitions ou des événements de l'Organisation.
- j) En tant que mineurs, s'abstenir de consommer de l'alcool, des produits du tabac ou du cannabis lors des compétitions ou des événements.
- k) En tant qu'adultes, s'abstenir de consommer du cannabis dans le lieu de travail ou dans une situation liée aux événements de l'Organisation (sous réserve de toute exigence en matière d'accommodement) et de l'alcool lors des entraînements, des compétitions et des situations où des mineurs sont présents, et faire en sorte de consommer de l'alcool de manière responsable lors des situations sociales destinées aux adultes.
- l) En conduisant un véhicule :
  - i. avoir un permis de conduire valide;
  - ii. ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou de substances illégales;
  - iii. avoir une assurance automobile valide;
  - iv. s'abstenir de tenir un appareil mobile;
  - v. suivre tous les autres lois et règlements applicables.
- m) Respecter la propriété d'autrui, et ne pas causer intentionnellement des dommages.
- n) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et la plus positive possible.
- o) S'abstenir de commettre une fraude délibérée visant à manipuler le résultat d'une classification de para-athlétisme ou d'une compétition et d'offrir ou de recevoir des pots-de-vin visant à manipuler le résultat d'une compétition.
- p) Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales, aux réglementations municipales de même qu'à la législation des pays hôtes.
- q) Respecter en tout temps les règlements, les politiques, les procédures et les règles de l'Organisation en vigueur dans leur version adoptée et modifiée de temps à autre.
- r) Signaler à l'Organisation toute enquête criminelle ou antidopage en cours, toute déclaration de culpabilité ou toute condition de mise en liberté sous caution mettant en cause un Participant, y compris, sans s'y limiter, les cas de violence, de pornographie juvénile, de possession, d'utilisation ou de vente de toute substance ou méthode illégale ou prohibée.

#### Directeurs, membres du comité et membres du personnel

12. Outre les responsabilités énoncées à la section 11 ci-dessus, les directeurs, membres du comité et membres du personnel de l'Organisation doivent :
- a) Agir principalement en la qualité de directeurs, de membres du Comité ou de membres du personnel de l'Organisation (selon le cas) et non en tant que membres de toute autre organisation ou tout autre groupe.
  - b) Mettre leur loyauté au service des intérêts de l'Organisation.
  - c) **Agir avec honnêteté et intégrité et se conduire de façon à respecter les principes Sport pur ainsi que la nature et les responsabilités des opérations et à préserver la confiance des Participants.**
  - d) Voir à ce que les finances soient administrées de façon responsable et transparente et dans un respect strict de toutes les responsabilités fiduciaires.
  - e) Respecter à la lettre la Politique de vérification des antécédents.
  - f) Agir de manière transparente et professionnelle, dans le respect des lois et en toute bonne foi.
  - g) Faire preuve d'indépendance et d'impartialité et résister à toute influence provenant de l'intérêt personnel, des pressions externes, de l'attente de récompenses ou de la crainte de subir des critiques.
  - h) Adopter un comportement digne et courtois qui sied à la situation et au poste.
  - i) Faire preuve du degré de prévenance, de rigueur et de compétence requis dans l'exécution des fonctions et exigé par les lois applicables.

**Commented [SG2]:** Votre Organisation adhère-t-elle aux principes Sport pur? Dans la négative, supprimez cette section. Le cas échéant, remettez la couleur de la police en noir.

- j) Préserver la confidentialité des renseignements organisationnels privés.
- k) Respecter les décisions prises à la majorité, sinon démissionner.
- l) Consacrer le temps et le soin nécessaires pour se préparer aux réunions, y assister et participer aux discussions.
- m) Connaître et comprendre à fond tous les documents de gestion.

#### **Entraîneurs, instructeurs, formateurs et membres du personnel de soutien aux Athlètes**

13. Outre les responsabilités énoncées à la section 11 ci-dessus, les entraîneurs, les instructeurs, les formateurs et les membres du personnel de soutien aux Athlètes ont une multitude d'autres responsabilités. La relation entraîneur-Athlète est un lien privilégié qui joue un rôle essentiel dans le développement personnel, sportif et athlétique de l'Athlète. Il est impératif que les entraîneurs comprennent et respectent le déséquilibre de pouvoir inhérent à cette relation et fassent très attention de ne pas en abuser, que ce soit consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs, instructeurs, formateurs et membres du personnel de soutien aux Athlètes doivent :

- a) \*S'abstenir d'agir de façon à tirer avantage du déséquilibre de pouvoir inhérent à la position d'entraîneur pour (i) établir ou perpétuer une relation sexuelle avec un Athlète qu'il entraîne ou (ii) encourager une intimité physique ou émotionnelle inappropriée avec un Athlète, peu importe son âge.
- b) Veiller à instaurer un environnement sûr en choisissant des activités et en mettant en place des mesures de contrôle qui conviennent à l'âge, à l'expérience, aux habiletés et à la forme physique des Athlètes.
- c) Préparer les Athlètes en ayant recours à une approche systématique et progressive, en prévoyant les périodes de temps nécessaires pour atteindre un objectif et en apportant constamment des ajustements physiques et psychologiques, tout en évitant d'employer des méthodes ou des techniques d'entraînement susceptibles de causer du tort aux Athlètes.
- d) S'abstenir de compromettre la santé actuelle et future des Athlètes en communiquant et en coopérant avec des professionnels en médecine sportive au sujet des diagnostics, des traitements et de la gestion des traitements médicaux et psychologiques des Athlètes.
- e) Soutenir le personnel entraîneur du camp d'entraînement et de l'équipe provinciale, territoriale ou nationale advenant la qualification d'un Athlète à l'un de ces programmes.
- f) Accepter et encourager les objectifs personnels des Athlètes et les diriger vers d'autres entraîneurs et spécialistes sportifs au besoin.
- g) Communiquer aux Athlètes (ainsi qu'aux parents/tuteurs des Athlètes mineurs) l'information nécessaire à la prise de décisions qui concernent l'Athlète.
- h) Agir dans l'intérêt de l'Athlète, tant au chapitre du développement que de sa personne.
  - i) Respecter à la lettre la Politique de vérification des antécédents.
  - j) Informer l'Organisation des enquêtes en cours en matière pénale et antidopage, des verdicts de culpabilité ou des conditions de mise en liberté sous caution en vigueur (selon le cas), y compris les affaires de violence, de pornographie juvénile ou de possession, d'utilisation ou de vente d'une substance ou d'une méthode illégale ou interdite.
- k) S'abstenir d'entraîner, de former ou de soutenir de quelque autre façon que ce soit un Athlète qui a recours à des méthodes ou à des substances interdites par le Programme canadien antidopage sans justification valide et acceptable.
- l) S'abstenir en toutes circonstances de fournir des drogues (autres que des médicaments sous ordonnance) ou autres substances ou méthodes interdites et d'encourager et d'approuver leur consommation. Dans le cas des Athlètes mineurs, sont assimilés à ces drogues et substances l'alcool, le cannabis et le tabac.

- m) Respecter les Athlètes participant aux compétitions qui arrivent d'autres clubs ou associations et s'abstenir, dans les interactions avec eux, d'aborder des sujets ou de poser des gestes perçus comme étant de la responsabilité de l'entraîneur, à moins d'avoir reçu au préalable l'autorisation des entraîneurs qui sont responsables des Athlètes.
- n) Normalement, s'abstenir de s'engager dans une relation sexuelle ou intime avec un Athlète, peu importe son âge, lorsque l'entraîneur est dans une position de confiance ou d'autorité.
- o) Normalement, informer l'Organisation de toute relation sexuelle ou intime avec un Athlète qui a dépassé l'âge de la maturité et cesser immédiatement toute relation entraîneur-Athlète avec cet Athlète.
- p) Être conscient du pouvoir inhérent à la position d'entraîneur et respecter et valoriser les droits de tous les Participants pratiquant un sport. À cette fin, il faut mettre en place et respecter des mesures de confidentialité (droit à la vie privée), veiller à une participation éclairée et traiter les autres de façon juste et raisonnable. Les entraîneurs sont investis d'une responsabilité bien particulière : respecter et valoriser les droits des Participants qui se trouvent dans une position de vulnérabilité ou de dépendance et qui sont moins en mesure de protéger leurs propres droits.
- q) S'habiller de façon professionnelle et utiliser un langage qui sied à sa position.

#### **Athlètes**

14. Outre les responsabilités énoncées à la section 11 ci-dessus, les Athlètes doivent :
- a) Respecter l'entente signée (s'il y a lieu).
  - b) Signaler dans les plus brefs délais tout problème médical susceptible de limiter sa capacité à voyager, s'entraîner ou compétitionner.
  - c) Participer à chaque compétition, pratique, séance d'entraînement et évaluation, se présenter à l'heure à chacune d'elles et s'y préparer au meilleur de ses capacités.
  - d) Se comporter convenablement et éviter de tenter de participer à une compétition pour laquelle il ou elle ne respecte pas les critères d'admissibilité, notamment en raison de l'âge, de la classification ou de toute autre raison.
  - e) Respecter à la lettre les règlements et les exigences s'appliquant à l'habillement et à l'équipement.
  - f) S'habiller de façon à bien représenter le sport et à refléter son professionnalisme.
  - g) Se comporter conformément aux politiques et aux procédures applicables et, au besoin, aux règlements additionnels énoncés par les entraîneurs ou les gestionnaires.

#### **Officiels**

15. Outre les responsabilités énoncées à la section 11 ci-dessus, les officiels doivent :
- a) Se tenir au fait des règlements et de tous les changements à ceux-ci.
  - b) S'abstenir de critiquer publiquement d'autres officiels.
  - c) Respecter les limites de leur description de travail et appuyer les collègues dans leur travail.
  - d) Se poser en ambassadeurs du sport en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements provinciaux, territoriaux et nationaux.
  - e) Assumer pleinement les gestes posés et les décisions prises dans le cadre de leurs fonctions.
  - f) Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les Participants.
  - g) Agir de manière transparente et professionnelle, dans le respect des lois et en toute bonne foi.
  - h) Se montrer justes, équitables, prévenants, indépendants, honnêtes et impartiaux dans leurs interactions avec les autres.
  - i) Respecter la confidentialité que requièrent les questions de nature délicate, par exemple les processus disciplinaires, les appels et des données ou des renseignements précis au sujet des Participants.
  - j) Respecter à la lettre la Politique de vérification des antécédents.
  - k) Honorer tous leurs engagements à moins d'être empêchés par une maladie ou une urgence personnelle, auquel cas il faut en informer un superviseur le plus tôt possible.
  - l) Énoncer les faits au meilleur de leurs connaissances et de leurs souvenirs au moment de rédiger des rapports.

m) Porter l'uniforme désigné pour l'exercice des fonctions.

**Parents/tuteurs et spectateurs**

16. Outre les responsabilités énoncées à la section **Error! Reference source not found.**, les parents/tuteurs et spectateurs doivent, aux événements :
- a) Encourager les Athlètes à compétitionner dans le respect des règles et à résoudre les conflits sans avoir recours à l'hostilité ou à la violence.
  - b) Condamner l'usage de la violence sous toutes ses formes.
  - c) S'abstenir en tout temps de se moquer d'un Participant qui aurait commis une erreur pendant une compétition ou une pratique.
  - d) Respecter les décisions et le jugement des officiels et encourager les Athlètes à faire de même.
  - e) Appuyer toutes les initiatives ayant pour but de mettre fin aux abus verbaux et physiques, à la coercition, à l'intimidation et au sarcasme.
  - f) Respecter tous les Participants, les entraîneurs, les officiels et les bénévoles et témoigner leur appréciation.
  - g) S'abstenir en tout temps de harceler des Participants, des entraîneurs, des officiels, des parents/tuteurs et d'autres spectateurs.

Historique de la politique	
Approbation	
Date de la prochaine révision	

## Annexe A – Définitions

\*Indique une définition qui a été adaptée de la version 5.1 du CCUMS.

1. **Abus** – Comprend la Maltraitance psychologique, la Maltraitance physique, la Négligence et le Conditionnement à l'endroit de Participants vulnérables par des Personnes en position d'autorité, et qui peuvent présenter les signaux d'alerte suivants :
  - i. l'enfant arbore des blessures inexplicables récurrentes;
  - ii. l'enfant a un comportement craintif; semble toujours s'attendre à ce que quelque chose de grave se produise;
  - iii. l'enfant porte souvent des vêtements qui couvrent sa peau, même par temps chaud;
  - iv. l'enfant a tendance à sursauter facilement, à fuir le toucher ou à montrer d'autres signes de nervosité;
  - v. l'enfant semble avoir constamment peur ou être anxieux à l'idée de faire quelque chose de mal;
  - vi. l'enfant se retire de ses camarades et des adultes;
  - vii. le comportement fluctue entre des extrêmes (par exemple, extrêmement coopératif ou extrêmement exigeant);
  - viii. l'enfant agit de manière inappropriée au-delà de son âge (comme un adulte; s'occupe d'autres enfants) ou plus jeune que son âge (comme un nourrisson, fait des crises de colère);
  - ix. l'enfant a un comportement sexuel inapproprié avec des jouets ou des objets;
  - x. l'enfant emploie de nouveaux mots d'adultes pour désigner des parties du corps, sans source évidente;
  - xi. l'enfant s'automutile (p. ex. s'inflige des coupures ou des brûlures ou s'adonne à d'autres activités nuisibles);
  - xii. l'enfant ne veut pas être seul avec un enfant ou un jeune en particulier.
2. **Athlète** – Personne qui correspond à la définition de Participant et est membre de l'Organisation en la qualité d'Athlète, de joueur, de compétiteur, de sportif ou autre terme de même nature.
3. **Comportement xénophobe** – Attitudes, préjugés et comportements qui rejettent, excluent et diffament une personne ou un groupe de personnes d'après la perception qu'ils n'appartiennent pas à la communauté, à la société ou à l'identité nationale ou y sont étrangers.
4. **\*Conditionnement** – Conduite délibérée d'un Participant 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, le Participant 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. (Le conditionnement fait également partie des comportements interdits énumérés dans la définition de Maltraitance.)
5. **\*Consentement** – 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 un 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.

6. **\*Déséquilibre de pouvoir** – Il peut y avoir déséquilibre de pouvoir quand, dans toute circonstance, un Participant exerce un rôle de supervision ou d'évaluation, un devoir de diligence ou toute autre forme d'autorité à l'égard d'un autre Participant. 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 (p. ex. une relation entre époux ou conjoints, ou une relation sexuelle entre adultes consentants antérieure à la relation sportive).
7. **Discrimination ou Pratique discriminatoire** – S'entend de toute forme de traitement injuste fondé sur un ou plusieurs motifs interdits en vertu de la législation en matière de droits de la personne qui a pour effet d'imposer un fardeau supplémentaire ou de refuser des avantages. Les motifs illicites de discrimination aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario comprennent la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. La discrimination peut être intentionnelle comme involontaire. Elle peut être directe comme indirecte, et peut se traduire par des règles, des pratiques ou des procédures neutres de prime abord, mais qui peuvent désavantager certaines personnes.
8. **Discrimination raciale** – Toute distinction, exclusion, restriction, préférence, attitude ou tout geste, intentionnel ou non, fondé sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique qui a pour effet d'infliger un fardeau à une personne ou un groupe, mais pas à d'autres ou qui empêche ou limite l'accès aux avantages dont jouissent d'autres membres de la société. La discrimination raciale est souvent la manifestation des préjugés ou des sentiments négatifs d'une personne envers une autre personne ou un autre groupe. Il peut aussi y avoir discrimination raciale lorsque d'autres aspects de l'identité d'une personne ou certaines de ses caractéristiques sont utilisés comme substitut à la race, par exemple son accent ou sa manière de parler, son nom, son habillement et sa façon de s'arranger, son alimentation, ses croyances et ses coutumes, ses préférences en matière de loisirs, son lieu de naissance ou sa citoyenneté. Sauf dans les circonstances les plus évidentes, par exemple lorsque des personnes ont manifestement l'intention de commettre un geste raciste, ce sont les gestes plutôt que les personnes qui peuvent être qualifiés de racistes.
9. **\*Divulgation** – La communication par un Participant ou toute personne de renseignements concernant un incident ou des actes répétés de Maltraitance dont il a été victime. La divulgation n'est pas un rapport officiel qui déclenche un processus d'enquête sur la Maltraitance.
10. **Haine raciale et diffamation raciale** – Acte public qui inspire ou provoque de la haine, du mépris ou un dénigrement impitoyable envers une personne ou un groupe de personnes en raison de la perception de race, de couleur, de nationalité, d'ethnicité ou du lieu d'origine ethnoreligieux ou national. Il peut s'agir, par exemple, de graffitis racistes ou de l'utilisation d'images ou de commentaires racistes sur les médias sociaux.
11. **Harcèlement** – Fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un Participant ou un groupe lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Les types de comportements constituant du Harcèlement comprennent, sans s'y limiter :
  - i. les insultes, les menaces et les débordements écrits ou verbaux;
  - ii. les remarques, les blagues, les commentaires, les insinuations ou les railleries malvenues;

- iii. le harcèlement racial, qui comprend les insultes, les blagues, les injures à caractère raciste ainsi qu'un comportement ou l'emploi de termes insultants qui consolident les stéréotypes ou diminuent les aptitudes en raison de l'origine raciale ou ethnique;
- iv. les regards concupiscentes ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
- v. les comportements condescendants ou paternalistes ayant pour but de miner l'estime de soi, diminuer le rendement ou nuire aux conditions de travail;
- vi. les mauvais tours qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou nuisent aux performances d'autrui;
- vii. Initiation – Toute forme de conduite ou d'activité potentiellement humiliante, dégradante, violente ou dangereuse attendue d'une personne de rang inférieur par une personne de rang supérieure qui ne contribue pas au développement positif de l'une ou l'autre de ces personnes, mais qui est exigée pour être acceptée au sein d'une équipe ou d'un groupe, sans égard à la volonté de la personne de rang inférieur d'y prendre part. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, toute activité, si traditionnelle ou apparemment anodine soit-elle, qui différencie ou aliène un membre de l'équipe ou du groupe en raison de sa classe, du nombre d'années passées au sein de l'équipe ou du groupe, ou des aptitudes;
- viii. les contacts physiques non désirés, notamment les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
- ix. délibérément exclure ou isoler socialement une personne d'un groupe ou d'une équipe;
- x. les flirts, les avances, les demandes ou les invitations à caractère sexuel;
- xi. les agressions physiques ou sexuelles;
- xii. les agissements contribuant à instaurer un « environnement sportif empoisonné », ce qui peut comprendre :
  - i. les lieux où sont affichés des documents ou des images discriminatoires (p. ex. des affiches sexuellement explicites et des dessins raciaux ou racistes),
  - ii. les environnements ou les groupes au sein desquels les comportements harcelants sont chose courante,
  - iii. les comportements qui causent de l'embarras ou de la gêne, mettent en danger la sécurité d'une personne ou nuisent à ses performances;
- xiii. les comportements tels que ceux décrits précédemment qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe précis, mais qui ont le même effet néfaste, à savoir créer un environnement hostile ou négatif;
- xiv. les représailles ou les menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un cas de harcèlement à l'organisation.

12. **Harcèlement en milieu de travail** – Fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un Lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec les mesures de gestion justifiées et raisonnables qui font partie des activités normales du travail, y compris les mesures pour corriger le rendement, comme mettre au point un plan d'amélioration de la performance pour un Athlète, ou imposer des mesures disciplinaires pour des infractions dans le Lieu de travail. Les comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail comprennent, sans s'y limiter :
- a) l'intimidation;
  - b) les mauvais tours, le vandalisme, l'intimidation ou les initiations;
  - c) les appels téléphoniques ou les courriels offensants ou intimidants répétitifs;
  - d) les attouchements, les avances, les suggestions ou les demandes à caractère sexuel;
  - e) la diffusion ou la circulation de photos, d'images ou de matériel offensants, en format imprimé ou électronique;
  - f) la violence psychologique;

- g) le fait d'exclure ou d'ignorer une personne, y compris l'exclusion récurrente d'une personne des regroupements sociaux liés au travail;
  - h) le fait de s'abstenir délibérément de communiquer à une personne des renseignements nécessaires à l'exécution de son travail, à un bon rendement ou à son entraînement;
  - i) le fait de saboter le travail ou la performance d'une autre personne;
  - j) le commérage ou la circulation de rumeurs malveillantes;
  - k) le recours à des mots ou à un comportement intimidants (blagues ou insinuations offensantes);
  - l) le recours à des mots ou à des gestes lorsque l'on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants ou méprisants.
13. **Islamophobie** – Stéréotypes, préjugés ou actes d'hostilité envers une personne ou un groupe d'adeptes de l'Islam (musulmans), qui peuvent aller jusqu'à des actes d'intolérance ou de profilage racial individuels, surtout lorsque les musulmans sont vus comme une plus grande menace à la sécurité que tout autre groupe ou personne.
14. **Lieu de travail** – Lieux où un travail ou des activités connexes sont effectués, qui comprennent, sans s'y limiter, le siège social, les fonctions sociales liées au travail, les affectations de travail à l'extérieur du siège social, les déplacements liés au travail, l'environnement d'entraînement et de compétition et les conférences et séances d'entraînement liées au travail.
15. **\*Maltraitance** – La Maltraitance peut prendre différentes formes, dont celles-ci :
- a) **Complicité** – Tout acte visant à faciliter, à encourager ou à favoriser une Maltraitance par un Participant. La Complicité comprend également, sans s'y limiter, le fait de :
    - i. permettre sciemment à une personne suspendue ou autrement inadmissible d'être d'une quelconque façon associée au sport ou d'entraîner des Participants;
    - ii. fournir sciemment des services ou des conseils en matière d'entraînement à un Athlète suspendu ou autrement inadmissible;
    - iii. permettre sciemment à une personne de contrevenir aux conditions de sa suspension ou de toute autre sanction imposée.
  - b) Le Conditionnement est un processus généralement long, graduel et cumulatif par lequel un abuseur gagne la confiance d'un enfant et développe des affinités avec lui. Le Conditionnement englobe notamment : le processus visant à donner l'impression qu'un comportement inapproprié est normal et la transgression graduelle des limites établies dans les normes canadiennes (p. ex. une remarque dégradante, une blague à caractère sexuel, un contact physique à caractère sexuel); un Participant adulte partageant une chambre avec un Mineur qui n'est pas un membre de la famille immédiate; la pratique de la massothérapie ou d'une autre intervention prétendument thérapeutique sans formation ni expertise précise; l'envoi de messages privés sur les médias sociaux ou par message texte; le partage de photos personnelles; l'utilisation partagée des vestiaires; les réunions privées; les voyages privés; et les cadeaux. Le processus de conditionnement se déroule généralement ainsi :
    - i. Le Conditionnement commence souvent par des comportements subtils qui n'ont apparemment rien d'anormal. De nombreuses victimes qui ont survécu à des abus sexuels n'avaient pas conscience de se faire conditionner de la sorte et refusent de croire que cette manipulation faisait partie intégrante de la démarche de l'abuseur.
    - ii. La première étape consiste à gagner la confiance de l'entourage adulte de l'enfant. Le prédateur commence par développer une amitié avec l'enfant pour gagner sa confiance. Ensuite, les limites de l'enfant sont mises à l'épreuve par différents moyens (blagues obscènes, présentation d'images sexuellement explicites, remarques sexuelles, etc.). Les contacts non sexuels font bientôt place à des contacts sexuels « accidentels ».
    - iii. Le prédateur amène l'enfant à croire qu'il est tout aussi responsable de ces contacts, à garder le silence sur la relation et à se sentir obligé de le protéger. Il gagne la confiance des proches de l'enfant pour qu'ils ne remettent pas en question la relation.

- c) Entrave ou manipulation des procédures – Un Participant adulte commet de la Maltraitance s’il entrave directement ou indirectement les procédures :
- i. en falsifiant, déformant ou dénaturant de l’information, le mécanisme de résolution ou un résultat;
  - ii. en détruisant ou en camouflant de l’information;
  - iii. en cherchant à dissuader une personne de participer adéquatement aux procédures de l’organisation ou de recourir à celles-ci;
  - iv. en harcelant ou en intimidant (verbalement ou physiquement) toute personne participant aux procédures de l’organisation avant, durant ou après leur déroulement;
  - v. en divulguant publiquement des renseignements permettant d’identifier un Participant sans son consentement;
  - vi. en omettant de se conformer à une mesure temporaire ou provisoire, ou à toute autre sanction;
  - vii. en distribuant ou en rendant public autrement les documents rendus accessibles à un Participant durant une enquête ou une audience, sauf si la loi l’exige ou s’il a reçu l’autorisation expresse de le faire;
  - viii. en incitant ou en tentant d’inciter une autre personne à entraver ou à manipuler les procédures.
- d) Négligence – Tout acte d’omission, qui comprend, sans s’y limiter : ne pas donner de temps de récupération et/ou de traitements pour une blessure sportive à un Athlète; ne pas être au fait et ne pas tenir compte du handicap physique ou intellectuel d’une personne; ne pas songer à la supervision d’un Athlète durant un déplacement, une séance d’entraînement ou une compétition; ne pas tenir compte du bien-être de l’Athlète en prescrivant un régime ou d’autres méthodes de surveillance du poids (p. ex. pesées, mesure du pli cutané); faire abstraction de la prise de substances visant à améliorer la performance par un Athlète; omettre d’assurer le caractère sécuritaire de l’équipement ou de l’environnement; laisser un Athlète faire fi des règles, des règlements et des normes du sport; exposer les Participants à un risque de Maltraitance.
- e) Maltraitance physique – Désigne notamment les comportements avec ou sans contact susceptibles de causer des préjudices physiques.
- i. Comportements avec contact – Comprend, sans s’y limiter : donner délibérément des coups de poing ou de pied à une personne, la battre, la mordre, la frapper, l’étrangler ou la taper; frapper délibérément une personne avec un objet.
  - ii. Comportements sans contact – Comprend, sans s’y limiter : isoler une personne dans un espace confiné; la forcer à tenir une position douloureuse à des fins non sportives (p. ex. imposer à un Athlète de s’agenouiller sur une surface dure); imposer des exercices à des fins punitives; empêcher qu’un Participant s’hydrate, se nourrisse et dorme adéquatement ou reçoive des soins médicaux, ou l’en dissuader; empêcher un Participant d’aller aux toilettes; fournir de l’alcool à un Mineur; fournir des drogues illégales ou des médicaments non prescrits à un Participant; encourager un Athlète à retourner prématurément au jeu après une blessure ou une commotion cérébrale ou lui permettre sciemment de le faire sans avoir obtenu l’autorisation d’un professionnel de la santé; encourager un Athlète à exécuter un mouvement pour lequel il est réputé ne pas avoir atteint le stade de développement requis.
- f) Maltraitance psychologique – Comprend, sans s’y limiter, la violence verbale, la violence physique sans agression et le refus d’attention ou de soutien.
- i. Violence verbale – Aggressions ou attaques verbales, notamment : les critiques personnelles injustifiées; le dénigrement de l’apparence, les commentaires désobligeants liés à l’identité d’une personne (p. ex. race, identité ou expression de genre, origine ethnique, statut d’Autochtone, capacités/handicap); les commentaires dégradants,

- humiliants, dénigrants, intimidants, insultants ou menaçants; l'utilisation de rumeurs ou de mensonges pour nuire à la réputation d'une personne; l'utilisation inappropriée de renseignements confidentiels concernant le sport ou non. La Maltraitance verbale peut aussi survenir en ligne.
- ii. Violence physique sans agression (absence de contact physique) – Comportements physiques agressifs, notamment : lancer des objets à autrui ou en présence d'autrui sans frapper personne; taper ou frapper des objets du poing en présence d'une personne.
  - iii. Refus d'attention ou de soutien – Actes de commission se manifestant par un manque d'attention, un manque de soutien ou un isolement, notamment : ignorer les besoins psychologiques d'une personne ou l'isoler socialement à répétition ou pour des périodes prolongées; abandonner un Athlète pour le punir d'une contre-performance; lui refuser de façon arbitraire et sans motif valable de la rétroaction, des périodes d'entraînement, de l'aide ou de l'attention pour des périodes prolongées ou demander à d'autres de faire de même.
- g) Signalement – Est assimilée à la Maltraitance l'omission de signaler une maltraitance mettant en cause un Mineur. La loi prévoit une obligation de signaler, dont la teneur varie d'une législation provinciale ou territoriale à l'autre.
- i. Omission de signaler une Maltraitance mettant en cause un Mineur
    1. L'obligation de signaler s'applique à toute conduite qui, si avérée, constituerait une Maltraitance psychologique, une Maltraitance sexuelle, une Maltraitance physique ou une Négligence mettant en cause un Participant mineur. L'obligation de signaler est permanente : elle ne se limite pas au signalement initial. Elle comprend le signalement, en temps opportun, de toute information pertinente connue du Participant adulte.
    2. Il est obligatoire d'effectuer un signalement direct.
    3. L'obligation de signalement requiert de fournir les renseignements permettant d'identifier le plaignant mineur potentiel connus au moment du signalement, et de compléter par la suite le signalement, de façon raisonnable, si d'autres renseignements sont portés à la connaissance du Participant.
    4. Le Participant ne doit pas mener d'enquête ni tenter d'évaluer la crédibilité ou la validité d'allégations de Maltraitance psychologique, de Maltraitance sexuelle, de Maltraitance physique ou de Négligence. Le Participant effectuant un signalement de bonne foi n'a pas à prouver ce qu'il avance.
  - ii. Omission de signaler une conduite inappropriée
    1. Les conduites inappropriées ne répondent pas toutes aux critères de la définition de Maltraitance, mais elles peuvent constituer des comportements risquant de mener à une Maltraitance. Tout Participant qui soupçonne ou découvre qu'un autre Participant a eu une conduite inappropriée, même si elle n'est pas définie comme une Maltraitance, est tenu de signaler cette conduite conformément aux procédures internes de l'organisation. Une personne en position de confiance ou d'autorité qui découvre une telle conduite inappropriée a la responsabilité de signaler la situation conformément aux politiques et aux procédures applicables de son organisation. La personne qui fait le signalement n'a pas à déterminer si une infraction a été commise : elle doit plutôt signaler le comportement de manière objective.
  - iii. Dépôt intentionnel de fausses allégations
    1. Une allégation est fautive si les événements signalés n'ont pas eu lieu et que la personne les signalant le sait.
    2. La fautive allégation diffère de l'allégation non fondée, qui signifie qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour déterminer si une allégation est vraie ou fautive. En

l'absence de mauvaise foi manifeste, une allégation non fondée ne constitue pas en elle-même une infraction.

- h) Représailles – Les Participants doivent s'abstenir d'exercer des représailles contre toute personne ayant signalé de bonne foi une possible Maltraitance ou participer à des procédures liées à un possible comportement interdit. Les représailles englobent les menaces, l'intimidation, le harcèlement, la contrainte et tout autre comportement susceptible de dissuader une personne raisonnable de participer aux procédures de l'organisme. Elles sont interdites même après l'enquête ou l'imposition de sanctions. Des représailles peuvent avoir été exercées même s'il est établi qu'aucune Maltraitance n'a eu lieu. Les actions légitimes et de bonne foi menées en réponse à des signalements de Maltraitance potentielle ne sont pas considérées comme des représailles.
- i) Maltraitance sexuelle – Englobe la commission d'un acte mettant en cause la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une personne, ainsi que 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. En voici des exemples :
  - i. Tout acte de pénétration, même léger, commis sur une personne en utilisant un objet ou une partie du corps, notamment :
    - 1. la pénétration vaginale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt;
    - 2. la pénétration anale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt.
  - ii. Tout attouchement de nature sexuelle intentionnel, même léger, commis sur une autre personne en utilisant un objet ou une partie du corps, notamment :
    - 1. les baisers;
    - 2. les attouchements intentionnels à la poitrine, aux fesses, à l'aîne ou aux parties génitales d'une personne nue ou vêtue, ou les attouchements intentionnels avec ces parties du corps;
    - 3. tout contact, même léger, entre la bouche d'une personne et les parties génitales d'une autre;
    - 4. l'incitation d'une personne à se livrer à des attouchements sur elle-même, sur un Participant ou sur quelqu'un d'autre, avec ou sur l'une ou l'autre des parties du corps mentionnées au point (2);
    - 5. tout contact intentionnel visant à sexualiser la relation, le contexte ou la situation.
  - iii. Outre les actes criminels susmentionnés, le CCUMS interdit toute relation sexuelle entre un Athlète ayant atteint l'âge de la majorité (selon la province ou le territoire) et un Participant en position de confiance ou d'autorité, car il ne peut y avoir consentement en cas de Déséquilibre de pouvoir. Ce Déséquilibre de pouvoir présumé peut être contesté.

16. **\*Maltraitance physique** – Toute forme de conduite délibérée et non désirée, susceptible de porter atteinte au bien-être physique du Participant, qu’il s’agisse d’actes répétés ou d’un seul incident. 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. (La Maltraitance physique fait également partie des comportements interdits énumérés dans la définition de Maltraitance.)
17. **\*Maltraitance psychologique** – Toute forme de conduite délibérée et non désirée, susceptible de porter atteinte au bien-être psychologique du Participant, 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. (La Maltraitance psychologique fait également partie des comportements interdits énumérés dans la définition de Maltraitance.)
18. **\*Maltraitance sexuelle**
- a) **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. (La Maltraitance sexuelle fait également partie des comportements interdits énumérés dans la définition de Maltraitance.)
  - b) **Mettant en cause une personne majeure** : Tout acte sexuel, de nature physique ou psychologique, commis contre un Participant 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 Participant 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 (p. ex. en ligne, sur les médias sociaux, oralement, à l’écrit, visuellement, dans le cadre d’une initiation, ou par l’intermédiaire d’un tiers). (La Maltraitance sexuelle fait également partie des comportements interdits énumérés dans la définition de Maltraitance.)
19. **\*Mineur** – Participant 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. En Ontario, un mineur désigne un enfant de moins de 18 ans.
20. **\*Négligence** – Un manque de soins raisonnables, une inattention aux besoins et au bien-être d’un Participant 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 du Participant –, et non si le tort causé est intentionnel ou le résultat du comportement, qui détermine si on est en présence d’une négligence. (La négligence fait également partie des comportements interdits énumérés dans la définition de Maltraitance.)
21. **\*Obligation de signaler**
- a) **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 (p. 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.

- b) **À l'extérieur du cadre des lois sur la protection de l'enfance** : Les Participants ont l'obligation de signaler tout cas présumé de conduite inappropriée d'autres Participants 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 Participants contre la Maltraitance.

22. **Organisation** – Insérer le nom de l'Organisation.

23. **\*Participant** – Toute personne qui relève de l'Organisation par son inscription, sa participation ou son affiliation à celle-ci. Il peut s'agir d'un membre ou d'un adhérent de l'Organisation ou d'une autre organisation affiliée à celle-ci. Les Participants comprennent, sans s'y limiter, les employés, les entrepreneurs, les Athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres du comité, les parents ou tuteurs, les spectateurs, les directeurs et les agents.
24. **Participants vulnérables** – Comprend les Mineurs et les adultes vulnérables (personnes qui, en raison de leur âge, d'un handicap ou pour un autre motif, se trouvent en position de dépendance vis-à-vis d'autres personnes ou encore qui se trouvent dans une situation plus risquée que la population en général d'être agressées par une personne en position d'autorité ou de confiance par rapport à elles).
25. **Personne en position d'autorité** – S'entend de tout Participant qui est en position d'autorité au sein de l'Organisation ou d'une organisation qui y est affiliée. Cela comprend les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, les membres du personnel de soutien, les accompagnateurs, les membres du comité, les directeurs et les agents.
26. **Profilage racial** – Forme de Discrimination raciale qui consiste à prendre une mesure pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnicité, l'ascendance, la religion ou le lieu d'origine, plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier.
27. **Signalement** – Communication par écrit de renseignements sur une Maltraitance par une personne ou un Participant à une autorité compétente au sein de l'Organisation (comme le gestionnaire de cas) qui est 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 l'intimé, ou une plainte aux termes de la Politique de discipline et de traitement des plaintes.
28. **Violence au travail** – Emploi par une personne contre un travailleur, dans un Lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel; tentative d'employer contre un travailleur, dans un Lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel; propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un Lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel. Les types de comportements qui constituent de la Violence au travail comprennent, sans s'y limiter :
- a) l'envoi de menaces d'attaque verbales ou écrites;
  - b) le fait d'envoyer ou de laisser des notes ou des courriels menaçants;
  - c) un comportement menaçant physiquement, comme brandir le poing, pointer du doigt, détruire la propriété ou lancer un objet;
  - d) le fait de manipuler une arme dans un Lieu de travail;
  - e) les coups, les pincements ou les attouchements non désirés qui ne sont pas accidentels;
  - f) les chamailleries dangereuses ou menaçantes;
  - g) les contraintes physiques ou le confinement;

**Commented [SG3]:** Insérez le nom de votre organisation, enlevez la surbrillance et changez la couleur de la police de rouge à noir.

- h) un mépris flagrant ou intentionnel à l'égard de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
- i) le fait de bloquer des mouvements normaux ou de causer des interférences physiques, en recourant ou non à de l'équipement;
- j) les agressions sexuelles;
- k) toute tentative d'adopter le type de comportement énoncé précédemment.