



## À NOUS LE PODIUM (« ANP »)

### Code de conduite et d'éthique professionnelle

(le « Code »)

À nous le podium (« ANP ») a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS ») (fourni à l'**Annexe A**), qui sera intégré au présent Code par renvoi, comme s'il y était énoncé en totalité. Toute modification apportée au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (« CRDSC ») entrera en vigueur immédiatement et automatiquement dès son adoption par le CRDSC, sans que l'organisation n'ait à prendre d'autres mesures.

L'organisation est un signataire du programme au Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (le « BCIS »), en date du **JOUR janvier (à confirmer) 2023** (la « date d'entrée en vigueur »).

L'organisation a désigné des participants de l'organisation particuliers au sein de l'organisation comme participants du CCUMS. Une liste complète des personnes désignées est disponible en communiquant avec Dennis Blinn ([dennis.blinn@ownthepodium.org](mailto:dennis.blinn@ownthepodium.org)).

### Définitions

Les termes du présent Code sont définis comme suit :

- a) **Intimidation** : un comportement répréhensible ou un traitement abusif d'un participant de l'organisation qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir.
- b) **Événements** : événement sanctionné par l'organisation, qui peut inclure un événement social
- c) **Harcèlement** : commentaire (ou commentaires) ou conduite vexatoires contre un participant ou un groupe de l'organisation, que le commentaire ou la conduite ait lieu en personne ou par le biais de tout autre média, y compris les médias sociaux, lorsqu'on sait ou devrait normalement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Les types de comportements qui constituent du harcèlement peuvent inclure :
  - i. Abus écrit ou verbal, menaces ou éclats de colère;
  - ii. Remarques, blagues, commentaires, avances ou provocations importuns et persistants;
  - iii. Harcèlement racial, c'est-à-dire des injures raciales, des blagues, des appels par des noms ou un comportement insultant ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou rabaisse les capacités à cause de l'origine raciale ou ethnique;
  - iv. Regard ou autre geste suggestif ou obscène;
  - v. Tout comportement condescendant ayant pour but de miner l'estime de soi, réduire la performance ou affecter négativement les conditions de travail;
  - vi. blagues qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui pourraient affecter négativement la performance;
  - vii. Initiation, qui est toute forme de conduite qui démontre une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'une personne sans expérience par une personne expérimentée, qui ne contribue pas au développement positif de l'une ou l'autre des personnes, mais qui doit être fait pour être accepté dans une équipe ou un



- groupe, peu importe la volonté de participer de la personne sans expérience. Cela comprend, sans s'y limiter, toute activité, qu'elle soit traditionnelle ou apparemment bénigne, qui distingue ou aliène tout membre de l'équipe ou du groupe en fonction de sa classe, du nombre d'années dans l'équipe ou dans le groupe, ou de son habileté;
- viii. Contact physique non désiré y compris, sans s'y limiter, toucher, flatter, pincer ou embrasser;
  - ix. Exclure délibérément ou isoler socialement une personne d'un groupe ou d'une équipe;
  - x. Avances sexuelles, tentatives de flirt, invitations ou demandes persistantes;
  - xi. Aggression physique ou sexuelle;
  - xii. Comportements comme ceux décrits ci-dessus qui ne visent pas une personne ou un groupe, mais qui contribuent aussi à la création d'un environnement hostile ou négatif;
  - xiii. Représailles ou menaces de représailles contre une personne qui signale du harcèlement.
- d) **Organisation** : À nous le podium
  - e) **BCIS** : Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) qui comprend les fonctions du commissaire à l'intégrité dans le sport
  - f) **Participants de l'organisation** : désigne toutes les catégories de membres individuels ou de personnes inscrites définies dans les règlements de l'organisation qui sont assujettis aux politiques de l'organisation, ainsi que toutes les personnes employées ou engagées par l'organisation ou participant à des activités avec l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les entrepreneurs, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres du comité et les dirigeants.
  - g) **Personne en autorité** : tout participant de l'organisation qui occupe un poste d'autorité au sein de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, le personnel de direction, les gestionnaires, les membres du comité, les administrateurs et les dirigeants.
  - h) **Rapport** : tel que défini dans le CCUMS
  - i) **CCUMS** : Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, modifié de temps à autre par le CRDSC
  - j) **Participants du CCUMS** : participant de l'organisation affilié à l'organisation désigné par l'organisation et ayant signé un formulaire de consentement et pouvant comprendre un athlète, un entraîneur, un représentant officiel, un membre du personnel de soutien aux athlètes, un employé, un travailleur contractuel, un administrateur ou un bénévole agissant au nom du signataire du programme ou représentant celui-ci à quelque titre que ce soit, ainsi que les administrateurs.
  - k) **Lieu de travail** : tout endroit où des activités commerciales ou liées au travail sont menées. Les lieux de travail comprennent, sans s'y limiter, les bureaux enregistrés, les fonctions sociales liées au travail, les affectations de travail à l'extérieur des bureaux enregistrés, les déplacements liés au travail, les environnements d'entraînement et de compétition ainsi que les conférences ou formations liées au travail.
  - l) **Harcèlement en milieu de travail** : fait de faire des remarques ou des gestes vexatoires contre un participant de l'organisation dans un lieu de travail lorsque l'intimé sait ou devrait raisonnablement savoir que cette remarque ou ce geste est importun. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des actions légitimes et raisonnables de la direction qui font normalement partie du travail ou d'une formation, y compris des mesures visant à corriger les lacunes en matière



de rendement, comme l'établissement d'un plan d'amélioration du rendement ou l'imposition de mesures disciplinaires en cas d'infraction au travail.

- m) **Violence en milieu de travail** : utilisation ou menace d'utilisation de force physique par une personne contre un travailleur dans un lieu de travail qui cause ou pourrait causer des blessures physiques 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 qui pourrait lui causer des blessures physiques.

### **Objectif**

Le présent Code vise à favoriser un milieu de travail et de sport positif, sécuritaire et respectueux où :

- a) Les valeurs de l'organisation sont comprises, communiquées, défendues et mises en pratique par tous les participants de l'organisation;
- b) Toutes les lois applicables sont respectées, peu importe l'endroit où le travail de l'organisation est effectué;
- c) Les normes de comportement attendues des participants de l'organisation sont claires, communiquées, défendues et vécues;
- d) La conduite des participants de l'organisation est éthique, transparente et assure la confiance du public envers l'intégrité de l'organisation.

L'organisation soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent participer à des activités sportives en sécurité et être traitées avec respect et équité.

Dans le cadre de la définition des buts du présent Code, tous les participants de l'organisation sont tenus de soulever toute préoccupation au sujet de leur comportement, de signaler tout comportement interdit, toute violation ou tout potentiel de violation, ou une violation soupçonnée du présent Code et de travailler ensemble pour assurer un milieu de travail et de sport positif, sécuritaire et respectueux. Les participants de l'organisation doivent faire preuve d'un jugement responsable en respectant à la fois le texte et l'esprit du Code.

### **Application – Généralités**

Le présent Code s'applique à la conduite de tous les participants de l'organisation au cours des affaires, activités et événements de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les déplacements associés aux activités de l'organisation, à l'environnement de bureau et aux réunions.

Le présent Code s'applique également à la conduite de tous les participants de l'organisation en dehors des affaires, des activités et des événements de l'organisation lorsque cette conduite nuit aux relations de l'organisation (et à l'environnement de travail et de sport) ou nuit à l'image et à la réputation de l'organisation. Cette applicabilité sera déterminée par l'organisation, à son entière discrétion.



Ce Code s'applique aux participants de l'organisation actifs dans l'organisation ou qui ont pris leur retraite de l'organisation lorsqu'une réclamation concernant une violation potentielle de ce Code s'est produite lorsque le participant de l'organisation était actif dans l'organisation.

Un participant de l'organisation qui croit qu'un membre du personnel ou un administrateur a commis une faute (tel que décrit dans la *Politique de dénonciation*) peut signaler l'incident allégué à la personne-ressource d'ANP (tel que décrit dans la *Politique de dénonciation*).

### **Comportements proscrits**

Tous les participants de l'organisation doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement proscrit tel que défini par le CCUMS et le Code.

Les participants de l'organisation sont responsables de savoir quelles actions ou quels comportements sont des comportements proscrits ou une maltraitance.

Les comportements proscrits en vertu du CCUMS comprennent, sans s'y limiter :

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| n) Maltraitance physique      | u) Défaut de signaler                        |
| o) Maltraitance psychologique | v) Aide et complicité                        |
| p) Négligence                 | w) Représailles                              |
| q) Maltraitance sexuelle      | x) Interférence ou manipulation du processus |
| r) Prédation sexuelle         | y) Fausses déclarations                      |
| s) Transgressions des limites |  |
| t) Discrimination             |  |

En plus des comportements proscrits tels que définis par le CCUMS, le présent Code établit d'autres normes de comportement et de conduite attendues pour tous les participants de l'organisation, et tout manquement au respect de ces normes de comportement attendues par les participants de l'organisation peut constituer une violation du présent Code. De plus, les comportements suivants constituent également des violations du présent Code :

- z) Intimidation
- aa) Harcèlement
- bb) Harcèlement en milieu de travail
- cc) Violence en milieu de travail



## **Responsabilités des participants de l'organisation**

Tous les participants de l'organisation ont la responsabilité de :

- dd) Se familiariser avec la mission, la vision, les valeurs et les politiques de l'organisation et se comporter en conséquence;
- ee) Ne pas participer à des activités malhonnêtes, frauduleuses, mensongères, de représentation trompeuse ou illégales;
- ff) S'abstenir de tout comportement qui constitue une maltraitance ou un comportement proscrit en vertu du présent Code ou du CCUMS;
- gg) Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des autres participants de l'organisation en :
  - i. traitant les autres avec équité, honnêteté, respect et intégrité;
  - ii. axant les commentaires ou les critiques de façon appropriée et en évitant les critiques publiques envers les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les autres participants de l'organisation;
  - iii. faisant preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de conduite éthique en tout temps;
  - iv. agissant, au moment opportun, afin de corriger ou de prévenir des pratiques discriminatoires;
  - v. traitant toujours les autres de façon équitable et raisonnable.
- hh) S'abstenir d'utiliser le pouvoir ou l'autorité pour faire pression sur une autre personne pour qu'elle s'engage dans des activités inappropriées;
- ii) S'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues à usage récréatif pendant la participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de l'organisation;
- jj) Ne pas consommer de cannabis au milieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de l'organisation (sous réserve de la législation sur les droits de la personne applicable), ne pas consommer d'alcool durant les événements, les compétitions ou dans les situations où des mineurs sont présents; et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales à l'intention des adultes.
- kk) Lorsque de la conduite d'un véhicule :
  - i. Avoir un permis de conduire valide;
  - ii. Respecter le Code de la route;
  - iii. Ne pas être sous l'influence d'alcool ou de drogues illicites;
  - iv. Avoir une assurance automobile valide;
  - v. S'abstenir de participer à toute activité qui constituerait une distraction au volant.
- ll) Respecter la propriété des autres et ne pas volontairement causer des dommages;
- mm) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible;



- nn) S'abstenir de participer à un comportement délibéré qui vise à manipuler les résultats d'une compétition ou d'offrir ou recevoir des avantages qui visent à manipuler les résultats d'une compétition; Un avantage comprend la réception directe ou indirecte d'argent ou d'autres éléments de valeur, y compris, mais sans s'y limiter, des pots-de-vin, des gains, des cadeaux, un traitement préférentiel, et d'autres avantages.
- oo) Respecter toutes les lois, règles et réglementations des villes, provinces, territoires et pays dans lesquels l'organisation fait affaire;
- pp) Se conformer aux règlements administratifs, aux politiques, aux procédures et aux règlements de l'organisation, adoptés et modifiés de temps à autre;
- qq) Signaler à l'organisation toute enquête criminelle ou antidopage en cours, condamnation ou condition de mise en liberté concernant un participant de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, celles concernant la violence, la pornographie juvénile ou la possession, l'utilisation ou la vente de toute substance ou méthode illégale ou interdite.

### **Directeurs, membres du comité et employés**

En plus de la section D (ci-dessus), les directeurs, les membres du comité et les employés de l'organisation ont des responsabilités supplémentaires :

- rr) Agir principalement à titre d'administrateur, de membre du comité ou d'employé de l'organisation et veiller à accorder la priorité à son devoir de loyauté envers l'organisation (et non à toute autre organisation ou tout autre groupe) dans le cadre de cette fonction;
- ss) Veiller à ce que les affaires financières soient menées de manière responsable et transparente en ce qui a trait à toutes les responsabilités fiduciaires;
- tt) Être ouvert, se comporter professionnellement en respectant les lois et être de bonne foi;
- uu) Être indépendant et impartial et ne pas laisser l'intérêt personnel, la pression extérieure, des attentes de récompense ou la peur de la critique influencer leur prise de décision au nom de l'organisation;
- vv) Agir avec soins, exercer la diligence et user des compétences requises dans l'exécution de ses tâches conformément aux lois applicables;
- ww) Préserver la confidentialité requise des renseignements de l'organisation;
- xx) À titre d'administrateur ou de membre du comité, respecter les décisions de la majorité (le conseil d'administration ou un comité, le cas échéant) et démissionner s'il est impossible de le faire;
- yy) Prendre le temps d'assister à des réunions et être diligent dans la préparation et la participation aux discussions lors de telles réunions;
- zz) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

### **Normes éthiques**

Tous les participants de l'organisation doivent respecter les normes les plus élevées en matière de comportement éthique. Cela comprend l'obligation d'agir avec intégrité, impartialité et transparence et d'éviter même l'apparence d'inconvenance. Les participants de l'organisation



doivent être honnêtes et fidèles à l'organisation dans leurs activités et doivent se comporter de manière à préserver la réputation et la position de confiance de l'organisation face à ceux avec qui ils interagissent. Il faut toujours éviter de faire preuve de préjugés ou de favoritisme ou d'en donner l'impression et protéger la réputation de l'organisation.

Aucun participant de l'organisation ne doit agir de quelque façon que ce soit qui diminue la crédibilité de l'organisation ou de ses partenaires.

### **Renseignements confidentiels**

Les participants de l'organisation doivent respecter la *Politique de confidentialité* de l'organisation.

Pendant leur travail avec l'organisation, les personnes auront accès à des renseignements sensibles ou confidentiels. Chaque participant de l'organisation a l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour sécuriser les renseignements confidentiels et de ne pas les divulguer, notamment lorsque le participant de l'organisation cesse de travailler pour l'organisation ou d'être associé à l'organisation. Les renseignements confidentiels sont des renseignements connus d'un participant de l'organisation en raison de son lien avec l'organisation, qu'ils soient ou non marqués comme étant « confidentiels », mais ne comprennent pas :

- a) Les renseignements non confidentiels accessibles aux participants de l'organisation;
- b) Les renseignements élaborés de façon indépendante de manière évidente par le participant de l'organisation ou connus de celui-ci en dehors de son lien avec l'organisation (sauf d'une source que le participant de l'organisation savait ou aurait dû savoir comme étant liée à la confidentialité au moment de la divulgation);
- c) Les renseignements connus ou accessibles au public autres que ceux divulgués par le participant de l'organisation;
- d) Les renseignements qui deviennent non confidentiels sans que le participant de l'organisation en soit responsable.

Les renseignements confidentiels que les participants de l'organisation reçoivent dans le cadre de leur relation avec l'organisation ne doivent pas être divulgués à quiconque d'autre que les personnes autorisées à recevoir ces renseignements. Un participant de l'organisation ne doit pas utiliser les renseignements obtenus en raison de sa relation avec l'organisation à des fins personnelles, privées ou publiques. Les participants de l'organisation ne doivent pas effectuer de transactions financières, de contrats ou de modalités privées pour un profit personnel, qui sont possibles ou basés sur des renseignements confidentiels qu'ils obtiennent en raison de leur poste au sein de l'organisation, à l'exception des participants de l'organisation dans le cadre de leur emploi auprès de l'organisation. Ces restrictions demeurent en vigueur à la suite de la cessation ou de l'expiration de l'emploi du participant de l'organisation auprès de l'organisation, tant que les renseignements demeurent confidentiels.

Toute divulgation de renseignements confidentiels, intentionnelle ou négligente, à des personnes que le participant de l'organisation savait ou aurait dû savoir qu'elles ne devraient pas recevoir



les renseignements confidentiels ou une mauvaise utilisation, peut entraîner des sanctions en vertu du présent Code.

### **Traitement préférentiel**

Les participants de l'organisation ne doivent pas jouer leur rôle officiel auprès de l'organisation pour aider les organisations ou les personnes dans leurs relations avec l'organisation si cela peut entraîner ou sembler entraîner un traitement préférentiel envers cette organisation ou cette personne.

### **Biens de l'entreprise**

Les participants de l'organisation ne doivent pas utiliser les biens de l'entreprise pour poursuivre leurs intérêts privés ou ceux d'une partie apparentée. Sans limiter ce qui précède, l'utilisation occasionnelle et limitée d'ordinateurs, de téléphones et d'autres équipements de communication de l'organisation est permise, à condition qu'elle n'ait pas d'incidence négative sur la productivité et qu'elle n'interfère pas avec les activités commerciales normales.

Les biens de l'entreprise comprennent, sans s'y limiter, des éléments tangibles et réels comme des actifs monétaires, des bâtiments, des meubles, des luminaires, de l'équipement et des véhicules, y compris les données, les systèmes informatiques, les rapports, l'information, les droits de propriété, les brevets, les marques de commerce, les droits d'auteur, les logos, les noms, et sa réputation.

### **Propriété intellectuelle**

L'obligation d'honnêteté s'étend au crédit de l'origine du travail, des méthodes et des outils, effectués ou créés par d'autres, de façon à ce que toutes les parties concernées soient toujours claires quant à l'origine de ce travail, de ces méthodes et de ces outils et au droit de les utiliser. Les membres d'ANP ne doivent pas utiliser ni publier de travail immoral ou illégal.

### **Avantages, divertissement et cadeaux**

Les participants de l'organisation ne doivent pas solliciter ni accepter d'avantages, de divertissements ou de cadeaux (collectivement, « cadeaux ») en échange ou en tant que condition de l'exercice de leurs fonctions, ni en tant qu'incitatif à l'exercice d'un acte associé à leurs fonctions ou responsabilités avec l'organisation. Sans limiter ce qui précède, les participants de l'organisation peuvent accepter des cadeaux non sollicités associés à leurs fonctions et responsabilités officielles, mais seulement si de tels cadeaux sont dans les limites de la propriété, une expression normale de courtoisie, dans les normes normales de





l'hospitalité, ne mettent pas en doute l'objectivité et l'impartialité du participant de l'organisation et ne compromettent pas l'intégrité de l'organisation. Si un cadeau ne respecte pas toutes ces mesures, il sera considéré comme un cadeau inapproprié.

Un cadeau inapproprié doit être retourné dès que possible. S'il n'est pas possible de retourner le cadeau inapproprié ou s'il existe une autre raison valable pour ne pas retourner un cadeau inapproprié, ce cadeau doit être signalé au vice-président des partenariats, des finances et de l'administration, qui déterminera comment traiter le cadeau, en tenant compte du texte et de l'esprit de la présente politique. Dans des circonstances exceptionnelles, le chef de la direction ou le président du conseil d'administration peut renoncer au respect de ces restrictions, à condition que cette renonciation ne compromette pas l'intégrité de l'organisation ni les objectifs de la présente politique.

De même, les participants de l'organisation ne peuvent pas donner de cadeaux au nom de l'organisation en échange ou comme condition de tout avantage pour l'organisation ou le participant de l'organisation. Dans le cas où un participant de l'organisation donne un cadeau, celui-ci doit être dans les limites du droit de propriété, une expression normale de courtoisie, dans les normes normales de l'hospitalité, ne pas mettre en doute l'objectivité et l'impartialité du participant de l'organisation et ne pas compromettre l'intégrité de l'organisation.

Il incombe au participant de l'organisation de s'assurer que le cadeau, reçu ou donné, est adéquat. En cas de doute, le participant de l'organisation doit consulter son supérieur immédiat ou le vice-président des partenariats, des finances et de l'administration.

### **Emploi ou services futurs**

Les participants de l'organisation ne doivent pas permettre aux clients potentiels, aux candidats à un futur emploi, aux nominations ou aux investissements de créer un conflit d'intérêts réel ou perçu lors de leur nomination avec l'organisation. Après avoir quitté l'organisation, les participants de l'organisation doivent s'abstenir de profiter de leur ancien bureau et doivent continuer d'observer leurs responsabilités en matière de confidentialité.

### **Activités politiques**

Les participants de l'organisation sont libres de participer à des activités politiques partisans. Toutefois, leurs activités politiques doivent être clairement séparées des activités liées à leur participation auprès de l'organisation.

Si les participants de l'organisation participent à des activités politiques, ils doivent demeurer impartiaux et conserver l'impartialité par rapport à leurs fonctions et responsabilités. Les politiques partisans ne doivent pas être introduites dans le lieu de travail ou de sport de



l'organisation de quelque façon que ce soit qui crée une influence indue ou inappropriée sur les autres participants de l'organisation, les entrepreneurs, les bénévoles, les personnes ou les entreprises avec lesquels l'organisation fait affaire.

Afin d'assurer son indépendance et son objectivité, l'organisation n'utilise pas les fonds, les biens ou les services de la Société comme contribution ou en soutien à des partis, des candidats, des activités ou des campagnes politiques.

### **Ripostes, vengeance ou représailles**

Tout participant de l'organisation qui menace ou cherche à intimider un autre participant dans le but de décourager cette personne de déposer, de bonne foi, une plainte conformément à une politique de l'organisation constitue une violation du présent *Code de conduite et d'éthique professionnelle*. Toute personne qui dépose une plainte aux fins de ripostes, de vengeance ou de représailles à l'encontre d'une autre personne constitue également une violation du présent *Code de conduite et d'éthique professionnelle*. Toute personne jugée en violation du présent article sera responsable des coûts liés au processus disciplinaire requis pour établir une telle violation.

### **Protection des renseignements personnels**

La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de la présente politique sont assujetties à la *Politique de confidentialité*.