

## CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE DE FOOTBALL CANADA

---

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

### Définitions

Note du traducteur : Pour la clarté du texte, dans le présent document, le masculin générique englobe le féminin.

### Définitions

Note du traducteur : Pour la clarté du texte, dans le présent document, le masculin générique englobe le féminin.

1. Dans le présent Code, les termes suivants ont les significations indiquées ci-après :

- a) «Abus» - Telle que définie dans la politique en matière d'abus de Football Canada;
- b) \*«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 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.<sup>3</sup> Pour en savoir plus, reportez-vous au commentaire ci-dessous. 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.

c)\*«Divulgarion» : La communication par un participant de renseignements sur un cas ou des actes répétés de maltraitance dont il a été victime. La divulgation n'est pas un signalement officiel qui déclenche un processus d'enquête sur la maltraitance.

d) «Discrimination» - Traitement différent d'un participant, basé sur un ou plusieurs motifs prohibés, qui comprennent 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, le statut marital, les caractéristiques génétiques, ou le handicap;

e) \*«Obligation de signaler»

- i. Obligation de signaler en vertu des lois sur la protection de l'enfance : La loi prévoit une obligation de signaler, dont la teneur varie d'une législation provinciale à l'autre. En vertu des lois canadiennes de protection de l'enfance, il incombe à tout citoyen de signaler les cas de violence ou de négligence mettant en cause des enfants. Pour les professionnels qui travaillent directement avec des enfants et des jeunes, cette obligation est doublée d'une obligation professionnelle. Ainsi, toute personne adulte qui soupçonne ou sait de façon certaine qu'un enfant est victime de maltraitance est tenue de le signaler aux autorités. C'est ce que la loi appelle l'«obligation de signaler», obligation qui incombe à toute personne vivant au Canada. Les cas présumés ou avérés de violence ou de négligence à l'égard d'enfants doivent être signalés à l'un des organismes suivants : les services locaux de protection de l'enfance (ex. : les sociétés d'aide à l'enfance ou les services d'aide à l'enfant et à la famille), les ministères de services sociaux provinciaux ou territoriaux, ou les services de police locaux.
- ii. Obligation de signaler 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.

f) \*«Conditionnement» - Conduite délibérée d'un participant pour sexualiser une relation avec un mineur qui implique l'effacement progressif des limites et la normalisation d'un comportement inapproprié et sexuellement abusif. Au cours du processus de "conditionnement", le participant gagnera la confiance du mineur et des adultes et pairs protecteurs autour du mineur, souvent sous le couvert d'une relation existante. Des tactiques de manipulation sont alors

utilisées pour brouiller les perceptions et obtenir un accès supplémentaire et du temps privé avec le mineur afin d'abuser ou d'exploiter ce dernier. Le harcèlement peut avoir lieu, que le comportement soit intentionnel ou non, ou qu'il en résulte ou non. (Le conditionnement est également un comportement interdit qui figure dans la définition de la maltraitance.)

- g) «Harcèlement» - Des commentaires ou un comportement vexant envers une personne ou un groupe, dont on sait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'ils sont inopportuns. Parmi les comportements qui constituent du harcèlement, on compte, sans toutefois s'y limiter :
- i. les injures, menaces ou éclats, verbaux ou écrits;
  - ii. les remarques, blagues, commentaires, sous-entendus ou moqueries persistants inopportuns;
  - iii. le harcèlement racial, qui consiste en des insultes, des blagues, des injures, des comportements ou paroles insultants, qui renforcent les stéréotypes ou dénigrent les capacités à cause de la race ou de l'origine ethnique;
  - iv. les regards lubriques ou autres gestes obscènes ou salaces;
  - v. un comportement condescendant qui a pour but de miner l'estime de soi, de dénigrer la performance ou de nuire aux conditions de travail;
  - vi. les farces qui mettent en danger la sécurité de la personne ou peuvent nuire à sa performance;
  - vii. le bizutage, qui est toute forme de conduite qui comporte des activités potentiellement humiliantes, dégradantes, abusives ou dangereuses, dont une personne plus senior s'attend d'une personne plus junior, et qui ne contribue pas au développement positif d'un des deux intervenants, mais qu'on considère comme étant requis pour pouvoir être accepté au sein d'une équipe ou d'un groupe, et ce, peu importe si la personne junior souhaite ou non participer à ces activités. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, toute activité, peu importe sa nature traditionnelle ou son caractère apparemment bénin, qui sépare ou distingue un quelconque coéquipier ou membre du groupe des autres, en fonction de sa catégorie, du nombre d'années auxquelles il a appartenu à l'équipe ou au groupe, ou de ses capacités;
  - viii. les contacts physiques non sollicités, incluant, sans toutefois s'y limiter les attouchements, caresses, pincements ou baisers;
  - ix. l'exclusion ou isolation sociale délibérée d'une personne d'un groupe ou d'une équipe;
  - x. les flirts, avances, demandes ou invitations persistants à caractère sexuel;
  - xi. les abus physiques ou sexuels;
  - xii. Contribuer à un environnement sportif empoisonné, ce qui peut inclure :
    1. les endroits où du matériel discriminatoire est affiché (par exemple, des affiches sexuellement explicites et des caricatures raciales ou racistes);

2. les groupes dans lesquels le comportement de harcèlement fait partie du cours normal des activités;
3. tout comportement qui cause de l'embarras, de la gêne, met en danger la sécurité d'une personne ou affecte négativement ses performances;

xiii. les comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupes spécifiques, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; et

xiv. les représailles ou menaces de représailles contre quelqu'un qui rapporte du harcèlement à Football Canada;

**h) \*Maltraitance - La maltraitance comprend les types de maltraitance suivants :**

**i. la maltraitance psychologique, qui comprend sans toutefois s'y limiter, la violence verbale, la violence physique sans agression, et les refus d'attention ou de soutien.**

a) **Violence verbale : agressions ou attaques verbales, notamment : les critiques personnelles injustifiées; le dénigrement de l'apparence, les commentaires désobligeants liés à l'identité d'une personne (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.**

b) **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.**

c) **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 et/ou demander à d'autres de faire de même.**

**ii. la maltraitance physique, qui comprend sans toutefois s'y limiter les comportements avec contact ou sans contact susceptibles de causer des préjudices physiques.**

a) Comportements avec contact, incluant, sans toutefois 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.

b) Comportements sans contact, incluant, sans toutefois s'y limiter : isoler une personne dans un espace confiné; la forcer à tenir une position douloureuse à des fins non sportives (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.

iii. La maltraitance sexuelle qui comprend, sans toutefois s'y limiter 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. La maltraitance sexuelle comprend aussi le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement et la traque en ligne de nature sexuelle. Exemples de maltraitance sexuelle :

a) Tout acte de pénétration, même léger, commis sur une personne en utilisant un objet ou une partie du corps, incluant, sans toutefois s'y limiter :

1. la pénétration vaginale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt; et

2. la pénétration anale avec le pénis, la langue, un objet ou un doigt.

b) Tout attouchement de nature sexuelle intentionnel, même léger, commis sur une autre personne en utilisant un objet ou une partie du corps, incluant, sans toutefois s'y limiter :

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 ii);
5. tout contact intentionnel visant à sexualiser la relation, le contexte ou la situation.

c) 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 du pouvoir. Ce déséquilibre du pouvoir présumé peut être contesté.

- iv. **Négligence - ou d'actes d'omission, qui comprennent sans toutefois 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 (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.**
- v. **Maltraitance liée au conditionnement - 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, sans toutefois s'y limiter : le processus visant à donner l'impression qu'un comportement inapproprié est normal et la transgression graduelle des limites établies dans les normes canadiennes (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.

a) 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 eu conscience de se faire conditionner de la sorte et refusent de croire que cette manipulation faisait partie intégrante de la démarche de l'abuseur.

b) La première étape du processus de conditionnement 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».

c) 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.

**vi. Maltraitance en matière de procédures - Les comportements décrits ci-dessous constituent également de la maltraitance quand un participant adulte entrave directement ou indirectement les procédures :**

- a) en falsifiant, déformant ou dénaturant de l'information, le mécanisme de résolution ou un résultat;
- b) en détruisant ou en camouflant de l'information;
- c) en cherchant à dissuader une personne de participer adéquatement aux procédures de Football Canada ou d'un de ses membres, ou de recourir à celles-ci;
- d) en harcelant ou en intimidant (verbalement ou physiquement) toute personne participant aux procédures de Football Canada ou d'un de ses membres, avant, durant et/ou après leur déroulement;
- e) en divulguant publiquement des renseignements permettant d'identifier un participant sans son consentement;
- f) en omettant de se conformer à une mesure temporaire ou provisoire, ou à toute autre sanction définitive;
- g) 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;

h) en incitant ou en tentant d'inciter une autre personne à entraver ou à manipuler les procédures.

i) Représailles - Les représailles sont interdites, ce qui signifie que les participants doivent s'abstenir d'exercer des représailles contre toute personne ayant signalé de bonne foi une possible maltraitance ou participé à des procédures liées à des allégations d'infraction en matière de comportement. 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 Football Canada ou d'un de ses membres. 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.

j) Complicité - Le terme «complicité» désigne tout acte visant à faciliter ou à favoriser une maltraitance, ou encore à inciter un participant à en commettre une. Il désigne aussi le fait de:

1. permettre sciemment à une personne suspendue ou autrement inadmissible d'être d'une quelconque façon associée au sport ou d'encadrer ou d'entraîner des participants;
2. fournir sciemment des services ou des conseils en matière d'entraînement à un athlète suspendu ou autrement inadmissible; et
3. permettre sciemment à une personne de contrevenir aux conditions de sa suspension ou de toute autre sanction imposée.

vii. Maltraitance liée au signalement-Cela inclut toute 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 à l'autre.

a) 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.

#### **b) 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'organisme. 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 organisme. 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.

#### **c) Dépôt intentionnel de fausses allégations**

1. Une allégation est fausse si les événements signalés n'ont pas eu lieu et que la personne les signalant le sait.
2. La fausse 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 fausse. En l'absence de mauvaise foi manifeste, une allégation non fondée ne constitue pas en elle-même une infraction.

i) «Négligence» - Toute tendance ou tout incident unique et grave de manque de soins raisonnables, d'inattention aux besoins, à l'éducation ou au bien-être d'un participant, 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 du fait que le préjudice est intentionnel ou résulte du comportement. (La négligence est également un comportement interdit qui figure dans la définition de la maltraitance)

j) \*«Maltraitance physique» - Tout schéma ou incident unique et grave de comportement délibéré susceptible de nuire au bien-être physique du participant. La maltraitance physique comprend, sans toutefois s'y limiter, l'infliction de dommages physiques par contact ou sans contact. La maltraitance physique est déterminée par le comportement

objectif, et non par le fait que le préjudice soit intentionnel ou résulte du comportement. (La maltraitance physique est également un comportement interdit qui figure dans la définition de la maltraitance)

k) \*«Déséquilibre de pouvoir» - tel que défini dans la politique en matière de discipline et de plaintes.

l) \*«Maltraitance psychologique» - Tout schéma ou incident grave unique de comportement délibéré susceptible de nuire au bien-être psychologique du participant. La maltraitance psychologique comprend, sans toutefois s'y limiter, la violence verbale, le comportement physique non agressif et le refus d'attention ou de soutien. La maltraitance psychologique est déterminée par le comportement objectif, et non par le fait que le préjudice soit intentionnel ou résulte du comportement. (La maltraitance psychologique est également un comportement interdit qui figure dans la définition de la maltraitance)

m) \*«Maltraitance sexuelle» -

- i. Impliquant un enfant : Toute forme d'interaction sexualisée entre un adulte et un enfant constitue un abus sexuel sur un enfant. L'abus sexuel d'un enfant peut se produire par des comportements qui impliquent ou non un contact physique réel. (La maltraitance sexuelle est également un comportement interdit qui figure dans la définition de la maltraitance)
- ii. Impliquant une personne ayant atteint l'âge de la majorité : Tout acte sexuel, de nature physique ou psychologique, qui est commis, menacé de commettre ou tenté à l'encontre d'un participant sans son consentement. Cela comprend tout acte visant la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'un participant, qui est commis, menacé de commettre ou tenté contre un participant sans son consentement, et comprend, sans s'y limiter, les infractions du Code pénal d'agression sexuelle, d'exploitation sexuelle, de contacts sexuels, d'incitation à des attouchements sexuels, d'exposition indécente, de voyeurisme et de distribution non consensuelle d'images sexuelles/intimes. La maltraitance sexuelle comprend également le harcèlement sexuel et la traque, le cyber-harcèlement et la traque cybernétique de nature sexuelle. La maltraitance sexuelle peut se produire par toute forme ou moyen de communication (par exemple, en ligne, dans les médias sociaux, verbalement, par écrit, visuellement, par le bizutage ou par un tiers). (La maltraitance sexuelle est également un comportement interdit qui figure dans la définition de la maltraitance)

n) «Harcèlement sexuel» - Des commentaires ou comportements vexants envers un participant en raison de son sexe, de son orientation sexuelle ou de son identité ou expression de genre, dont on sait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'ils sont inopportuns; ou faire à la personne des avances ou sollicitations à caractère sexuel qu'on sait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'ils sont inopportuns. Parmi les

comportements qui constituent du harcèlement sexuel. on compte, sans toutefois s'y limiter :

- i. les blagues sexistes;
- ii. les menaces, punitions ou privations d'un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle;
- iii. Offrir un avantage en échange d'une faveur sexuelle;
- iv. les sollicitations d'embrassades ou de câlins;
- v. se vanter de ses capacités sexuelles;
- vi. les regards lubriques (regarder quelqu'un, avec un caractère sexuel, de manière persistante);
- vii. les agressions sexuelles;
- viii. l'affichage de documents offensants à caractère sexuel;
- ix. la distribution de messages ou pièces jointes électroniques explicites sur le plan sexuel, comme des images, photos ou fichiers vidéos;
- x. des paroles sexuellement dégradantes pour décrire quelqu'un;
- xi. des questions ou des commentaires inopportuns à propos de l'identité de genre d'une personne ou de son apparence physique;
- xii. des questions ou des commentaires inopportuns à propos de la vie sexuelle d'une personne;
- xiii. une attention persistante non sollicitée après la fin d'une relation consensuelle;
- xiv. des flirts, avances ou propositions sexuelles non sollicités persistants;
- et
- xv. des contacts persistants non sollicités.

o) "Participants vulnérables" - Comprend les mineurs et les adultes vulnérables (personnes qui, en raison de leur âge, d'un handicap ou d'autres circonstances, sont en situation de dépendance vis-à-vis d'autrui ou courent un risque plus élevé que la population générale d'être lésées par des personnes en situation de confiance ou d'autorité;

p) «Lieu de travail» - Tout endroit où ont lieu des activités d'affaires ou reliées aux affaires. Les Lieux de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, le siège social et les bureaux de Football Canada, les événements sociaux liés à ses affaires, les affectations de travail hors des bureaux de Football Canada, les déplacements liés à ses affaires, et les conférences ou séances de formation liées au travail;

q) «Harcèlement en milieu de travail» - Des commentaires ou comportements vexants envers un employé dans le milieu de travail, dont on sait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'ils sont inopportuns. On ne doit pas confondre le harcèlement en milieu de travail avec les mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font transport de la fonction normale du travail ou de l'entraînement / la formation, y compris les mesures visant à corriger les déficiences de rendement, comme prescrire à quelqu'un un plan

d'amélioration du rendement, ou lui imposer des mesures disciplinaires pour des infractions au travail. Parmi les comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail, on compte, sans toutefois s'y limiter :

- i. les brimades ou l'intimidation;
- ii. les farces, le vandalisme, l'agressivité ou le bizutage, en milieu de travail;
- iii. les appels téléphoniques ou courriels répétés, offensants ou intimidants;
- iv. les attouchements, avances, suggestions ou demandes sexuels inappropriés;
- v. l'affichage ou la diffusion d'images, photos ou documents offensants, sous forme imprimée ou électronique;
- vi. l'abus psychologique;
- vii. exclure ou ignorer quelqu'un, y compris exclure de manière répétée une personne spécifique des événements sociaux liés au travail;
- viii. retenir délibérément des informations qui auraient permis à quelqu'un de faire son travail, de performer ou de s'entraîner;
- ix. saboter le travail ou la performance de quelqu'un d'autre;
- x. faire des ragots ou commérages, ou faire circuler des rumeurs malveillantes;
- xi. des paroles ou un comportement intimidants (blagues ou sous-entendus offensants); et xii. des paroles ou des actes dont on sait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants ou dénigrants.

r)«Violence en milieu de travail» - Le recours à, ou la menace de force physique de la part de quelqu'un envers un employé dans le milieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques audit employé; une tentative d'exercer de la force physique envers un employé dans le milieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques audit employé; ou une déclaration ou un comportement envers un employé, que ce dernier pourrait interpréter raisonnablement comme une menace d'emploi de force physique contre lui dans le milieu de travail, qui pourrait lui causer des blessures physiques. Parmi les comportements qui constituent de la violence en milieu de travail, on compte, sans toutefois s'y limiter :

- i. les menaces verbales ou écrites d'agression;
- ii. envoyer des courriels menaçants ou laisser des notes menaçantes;
- iii. un comportement menaçant sur le plan physique, comme brandir le poing à quelqu'un, le pointer du doigt, détruire sa propriété ou lui lancer des objets;
- iv. brandir une arme sur un lieu de travail;
- v. des coups, pincements ou attouchements non sollicités qui ne sont pas accidentels;
- vi. des jeux de mains dangereux ou menaçants
- vii. de la retenue physique ou de la détention;
- viii. un mépris évident ou intentionnel pour la sécurité ou le bien-être d'autrui;

- ix. bloquer le mouvement normal de quelqu'un ou interférer physiquement avec lui, en utilisant ou sans utiliser de l'équipement;
- x. de la violence sexuelle; et
- xi. toute tentative d'exécuter un des types de comportements décrits ci-dessus.

## Objet

2. Le présent Code a pour objet d'assurer un environnement positif et sécuritaire en informant toutes les personnes que l'on s'attend à ce qu'elles aient en tout temps une conduite appropriée qui corresponde aux valeurs fondamentales de Football Canada. Football Canada soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires, et est engagée à offrir un environnement dans lequel tous les Participants sont traités avec respect.

## Application du présent Code

- 3. Le présent Code s'applique au comportement de tous les Participants, pendant les affaires, activités et événements de Football Canada incluant, sans toutefois s'y limiter: les compétitions, les séances d'entraînement, les stages de sélection, les stages d'entraînement, les déplacements associés aux activités de Football Canada, l'environnement d'affaires de Football Canada, et toutes les réunions.
- 4. Les Participants qui enfreignent le présent Code peuvent être assujettis à des sanctions en vertu de la politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires de Football Canada. De plus, mis à part les sanctions éventuelles auxquelles ils s'exposent dans le cadre de la politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires de Football Canada, les Participants qui enfreignent le présent Code dans le cadre d'une compétition peuvent être expulsés de la compétition ou de l'aire de jeu, et l'officiel peut suspendre la compétition jusqu'à ce que le Participant en question ait respecté son expulsion, et ce dernier pourra être possible de mesures disciplinaires supplémentaires associées à la compétition en question.
- 5. \*Ce code s'applique aux participants actifs dans le sport ou qui se sont retirés du sport lorsque toute réclamation concernant une violation potentielle de ce code s'est produite alors que le participant était actif dans le sport
- 6. Si un employé de Football Canada a été reconnu coupable d'actes de violence ou de harcèlement à l'encontre d'un autre employé, ou d'un quelconque travailleur, entrepreneur, membre, client ou autre tierce partie pendant les heures de travail, ou dans le cadre de n'importe quel événement de Football Canada, il sera assujetti aux mesures disciplinaires appropriées prévues dans le manuel des employés, ainsi que sans son entente de l'employé (si cela s'applique).

7. Le présent Code s'applique aussi au comportement des Participants hors des affaires, activités et événements de Football Canada, quand un tel comportement affecte négativement les relations au sein de Football Canada (et de son environnement de travail et sportif), et nuit à l'image ou à la réputation de Football Canada. Football Canada déterminera une telle application à son entière discrétion.

#### Personnes en position d'autorité et maltraitance

8. \*Lorsqu'ils sont une personne en position d'autorité, les participants sont responsables de savoir ce qui constitue un mauvais traitement. 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 pour l'évaluation des mauvais traitements est plutôt de savoir si le comportement relève d'une ou de plusieurs des catégories, et non pas de quelle catégorie il relève. Les abus, les agressions, le harcèlement, les brimades et le bizutage peuvent être subis dans plus d'une catégorie de maltraitance.
9. \*Les mauvais traitements peuvent être n'importe lequel des comportements et conduites interdits, à condition que les mauvais traitements se produisent dans l'une des situations suivantes ou dans une combinaison de celles-ci (le(s) lieu(x) physique(s) où les mauvais traitements présumés se sont produits n'est pas déterminant)
1. Dans un environnement sportif;
  2. Lorsque le participant présumé avoir commis des mauvais traitements participait à des activités sportives;
  3. Lorsque les participants impliqués sont interagés en raison de leur implication mutuelle dans le sport; ou
  4. En dehors de l'environnement sportif quand la maltraitance a un impact grave et préjudiciable sur un autre participant.
10. \*Il est contraire au Code pour les administrateurs sportifs ou autres personnes en position d'autorité de placer les participants dans des situations qui les rendent vulnérables à la maltraitance. Cela inclut, sans toutefois s'y limiter, demander à un athlète et à un entraîneur de partager une chambre d'hôtel lors d'un voyage, engager un entraîneur qui a des antécédents de maltraitance, assigner des guides et autres personnels de soutien à un para-athlète lorsque le guide ou le personnel de soutien a une réputation de maltraitance, ou assigner un tel guide ou personnel de soutien à un para-athlète en l'absence de consultation avec le para-athlète.

## Responsabilités

### 11. Les Participants sont responsables de :

- a) **préserver et améliorer la dignité et l'estime de soi des membres et autres Participants de**  
**Football Canada, en:**
  - i. **traitant les autres avec le plus grand respect et la plus grande intégrité;**
  - ii. **dirigeant de manière appropriée leurs commentaires ou critiques, évitant de critiquer en public d'autres athlètes, entraîneurs, officiels, organisateurs, bénévoles, employés ou membres;**
  - iii. **faisant constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif, et d'un comportement éthique;**
  - iv. **intervenant, lorsque ce la convient, pour rectifier ou prévenir des pratiques injustement discriminatoires;**
  - v. **traitant constamment les Participants justement et raisonnablement;**
  - vi. **respectant les règles de la Football, ainsi que l'esprit de ces règles;**
- b) **\*s'abstenir de tout comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement sur le lieu de travail, du harcèlement sexuel, de la violence en milieu de travail ou de la discrimination.**
- c) **s'abstenir de consommer des médicaments sans ordonnance, ou d'utiliser des médicaments ou des méthodes visant à améliorer la performance. Plus particulièrement, Football Canada a adopté et souscrit au Programme canadien antidopage. Toute infraction à ce programme sera considérée comme une infraction au présent Code, et pourra être possible de mesures disciplinaires supplémentaires, et de sanctions éventuelles en vertu de la politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires de Football Canada. Football Canada appliquera toute sanction émise suite à une infraction au Programme canadien antidopage, et ce peu importe qu'elle émane de Football Canada ou d'une autre organisation sportive;**
- d) **s'abstenir de s'associer avec quiconque, dans les domaines de l'entraînement, de la formation, de la compétition, de l'instruction, de l'administration, de la gestion, du développement sportif, ou de la supervision de la Football, ayant été coupable d'une infraction de dopage et qui est sous l'effet d'une sanction impliquant une période de non admissibilité imposée en vertu du Programme canadien antidopage et (ou) du Code mondial antidopage, et qui est reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES);**
- e) **coopérer raisonnablement avec le CCES ou une autre organisation antidopage qui enquête sur des violations des règles antidopage;**
- f) **ne pas harceler, intimider ou se conduire de toute autre manière offensante à l'égard d'un agent de contrôle du dopage ou d'une autre personne participant au contrôle du dopage;**

- g) s'abstenir de se servir de son pouvoir d'autorité pour essayer de forcer quelqu'un à s'engager dans des activités inappropriées;
- h) en ce qui concerne les mineurs, s'abstenir de consommer de l'alcool, du tabac ou de la marijuana à tout événement ou compétition;
- i) s'abstenir de consommer de l'alcool, des produits du tabac, de la marijuana ou des drogues de récréatives pendant la participation à des programmes, activités, compétitions ou événements de Football Canada;
- j) en ce qui concerne les mineurs, s'abstenir de consommer de l'alcool, du tabac ou de la marijuana à tout événement ou compétition;
- k) en ce qui concerne les adultes, s'abstenir de consommer de la marijuana en milieu de travail ou dans toute situation liée aux activités de Football Canada (en respectant également toutes les exigences liées à l'hébergement) et s'abstenir de consommer de l'alcool pendant les compétitions et dans des situations où des mineurs sont présents, et prendre des mesures raisonnables pour gérer raisonnablement la consommation d'alcool dans des situations concernant des adultes, et associées à des événements de Football Canada;
- l) respecter la propriété d'autrui, et ne pas l'endommager volontairement;
- m) promouvoir la Football de la manière la plus constructive et positive possible;
- n) lorsque la personne conduit un véhicule avec un participant à bord :
  - a. ne pas avoir son permis de conduire suspendu;
  - ii. ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de la marijuana, ou de drogues ou substances illégales; et
  - iii. avoir une assurance auto valable;
  - iv. s'abstenir de manipuler un appareil portable;
- o) respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et celles du pays hôte;
- p) s'abstenir de tricher délibérément dans le but de manipuler les résultats d'une compétition et (ou) s'abstenir de donner et de recevoir des pots-de-vin visant à manipuler les résultats d'une compétition;
- q) respecter en tout temps les règlements administratifs, politiques, procédures, règles et
  - a. règlements de Football Canada, tels qu'adoptés et amendés de temps en temps;
- r) rapporter à Football Canada toute enquête criminelle, condamnation ou situation de libération conditionnelle en cours impliquant un Participant, incluant, sans toutefois s'y limiter des situations de violence, de pornographie juvénile ou de possession, consommation ou vente de substances illégales.

#### **Membres du conseil d'administration, des comités et du personnel**

12. En plus de celles susmentionnées à l'article n<sup>o</sup> 7 (ci-dessus), les membres du conseil d'administration, des comités et du personnel ont les responsabilités supplémentaires suivantes :

- a) jouer principalement le rôle de membre du conseil d'administration et (ou) d'un comité de Football Canada, et ne pas agir à titre de membre d'une autre association membre ou champ de compétence;
- b) agir honnêtement et avec intégrité, et se conduire d'une manière qui soit appropriée pour la nature et les responsabilités des affaires de Football Canada, et qui préserve la confiance des Participants;
- c) c. s'assurer que les affaires de Football Canada sont menées d'une manière responsable et transparente en ce qui concerne toutes les responsabilités fiduciaires;
- d) se conduire de manière ouverte, professionnelle, légale et de bonne foi, dans les meilleurs intérêts de Football Canada;
- e) être indépendant et impartial, et ne pas se laisser influencer par l'intérêt personnel, les pressions externes, l'attente de récompenses ou la peur de la critique;
- f) se comporter avec l'étiquette appropriée aux circonstances et avec le poste qu'ils occupent, et être juste, équitable, compatissant et honnête dans leurs relations avec autrui;
- g) se tenir au courant des activités de Football Canada, de la communauté provinciale de la Football, et des grandes tendances des secteurs dans lesquels ils opèrent;
- h) faire preuve du niveau d'attention, de diligence et de compétence requis pour accomplir leurs tâches, en vertu des lois dans le cadre desquelles Football Canada a été constituée en société;
- i) respecter la confidentialité adéquate relativement aux enjeux de nature sensible;
- j) respecter les décisions de la majorité et donner sa démission s'ils sont incapables de les respecter;
- k) consacrer le temps nécessaire pour assister aux réunions, et faire preuve de diligence dans leur préparation, ainsi que pendant leur participation et les discussions à ces réunions;
- l) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de Football Canada; respecter les règlements administratifs et les politiques approuvés par Football Canada, et notamment le présent Code de conduite et d'éthique, ainsi que la politique en matière de conflit d'intérêts.

### **Les entraîneurs**

13. Les entraîneurs ont des responsabilités qui s'ajoutent à celles susmentionnées à l'article no 7 (ci-dessus). La relation qui existe entre l'athlète et l'entraîneur est une relation privilégiée qui joue un rôle crucial dans le développement personnel et sportif de l'athlète. Les entraîneurs doivent comprendre le déséquilibre des pouvoirs qui existe intrinsèquement dans cette relation, le respecter et faire très attention à ne pas abuser de leurs pouvoirs, consciemment ou inconsciemment. Il incombe à chaque entraîneur de faire en tout temps ce qui suit :

- a) s'assurer que l'environnement est sécuritaire en choisissant des activités et en établissant des moyens de contrôle appropriés à l'âge, à l'expérience, aux habiletés et au niveau de forme physique des athlètes
- b) entraîner les athlètes méthodiquement et progressivement dans le cadre de délais appropriés et surveiller leur adaptation physique et psychologique sans employer des méthodes ou des techniques qui puissent leur nuire;
- c) éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes, en communiquant et en coopérant avec des professionnels de médecine sportive dans le diagnostic, le traitement et la gestion des problèmes médicaux et psychologiques des athlètes;
- d) soutenir le personnel d'entraîneurs des stages d'entraînement, de l'équipe provinciale ou de l'équipe nationale, au cas où une de leurs athlètes se qualifierait pour un de ces programmes;
- e) fournir aux athlètes (et aux parents ou tuteurs des athlètes mineurs) les informations nécessaires pour participer aux décisions qui les concernent;
- f) agir dans le meilleur intérêt du développement holistique de l'athlète;
- g) respecter les autres entraîneurs;
- h) respecter la politique de filtrage de Football Canada;
- i) rapporter toute enquête criminelle en cours, condamnation ou libération sous caution, y compris celles relatives à de la violence, de la pornographie infantile, ou de la possession, utilisation ou vente de n'importe quelle substance illégale;
- j) ne fournir, n'encourager ou ne tolérer en aucune circonstance l'usage de drogues (mis à part les médicaments sur ordonnances) ou celui de substances ou méthodes qui améliorent la performance, ainsi que dans le cas des mineurs, celui de l'alcool, de la marijuana et (ou) du tabac;
- k) ne pas entraîner, former ou soutenir de toute autre manière les athlètes s'ils utilisent, sans justification acceptable, des méthodes ou des substances interdites par le Programme canadien antidopage;
- l) respecter les athlètes des autres équipes, et dans leurs rapports avec eux, ne pas empiéter sur des sujets ou domaines qui sont considérés de la nature de «l'entraînement», à moins d'y avoir auparavant été autorisé par l'entraîneur responsable des athlètes;
- m) ne jamais avoir une relation intime ou sexuelle avec un athlète qui n'a pas atteint l'âge de la majorité;
- n) ne jamais avoir une relation intime ou sexuelle avec un athlète, quel que soit son âge, quand l'entraîneur est en position de confiance ou d'autorité;
- o) divulguer à Football Canada toute relation intime ou sexuelle avec un athlète majeur, et cesser immédiatement toute relation d'entraînement avec l'athlète en question;
- p) reconnaître le pouvoir inhérent au poste d'entraîneur, et respecter et promouvoir les droits de tous les participants en sport. Pour ce faire, ils doivent établir et suivre des procédures de confidentialité (droit à la protection des renseignements personnels), de participation informée, et de traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs sont particulièrement

responsables de respecter et de promouvoir les droits des participants qui sont vulnérables ou en position de dépendance, qui sont moins à même de défendre leurs droits;

q) s'habiller de manière professionnelle, de manière propre et inoffensive;

r) utiliser un langage approprié, non offensant, pour l'auditoire auquel ils s'adressent.

#### **Les athlètes**

**14. En plus des responsabilités mentionnées à l'article no 7 (ci-dessus), les athlètes ont les responsabilités suivantes :**

- 1. signaler en temps utile tous les problèmes médicaux qui risquent de limiter leurs capacités de voyager, de s'entraîner ou de participer à une compétition;**
- 2. arriver à l'heure et participer bien préparés et bien alimentés à toutes les compétitions, séances d'entraînement, séances de formation, épreuves de sélection, tournois et événements;**
- 3. ne pas se présenter faussement et tenter de s'inscrire à une compétition à laquelle ils ne peuvent pas prétendre à participer en raison de leur âge, de leur classification ou de toute autre raison;**
- 4. se conformer aux règlements et aux exigences de Football Canada en matière de vêtements et d'équipement;**
- 5. agir d'une manière sportive et ne jamais faire preuve de violence, proférer des injures ou avoir de mauvais gestes vis-à-vis d'autres joueurs, officiels, entraîneur ou spectateurs;**
- 6. s'habiller adéquatement pour représenter Football Canada, en mettant l'accent sur la propreté, la netteté et la discrétion;**
- 7. respecter les politiques et procédures de Football Canada, ainsi que lorsque cela s'applique, les règles supplémentaires établies par les entraîneurs ou les gérants d'équipe.**

#### **Les officiels**

**15. En plus des responsabilités mentionnées à l'article no 7 (ci-dessus), les officiels ont les responsabilités suivantes :**

- a) bien connaître le règlement, et se tenir à jour des changements de règlements;**
- b) travailler dans les limites de leur description de tâches, tout en soutenant le travail des autres officiels;**
- c) agir en ambassadeur de Football Canada, en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements provinciaux et nationaux;**
- d) être imputables de leurs actes et de leurs décisions lorsqu'ils arbitrent;**
- e) respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les Participants;**

- f) s'abstenir de critiquer publiquement les autres officiels ou tout club ou association de Football;
- g) aider au développement des officiels mineurs ou moins expérimentés;
- h) se comporter ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi dans les meilleurs intérêts de Football Canada, et des athlètes, entraîneurs, autres officiels et parents;
- i) respecter les décisions et jugements des officiels et inciter les athlètes à faire de même;  
ne jamais remettre en question le jugement ou l'honnêteté d'un officiel ou d'un membre du personnel;
- j) soutenir tous les efforts visant à éradiquer l'abus verbale ou physique, la coercition, l'intimidation et le sarcasme;  
respecter et montrer de l'appréciation envers tous les concurrents, ainsi que les entraîneurs, officiels et autres bénévoles;
- k) s'abstenir de harceler les concurrents, entraîneurs, officiels, parents, tuteurs et autres spectateurs.

La présente politique fait l'objet de révisions au moins une fois tous les trois ans

**Date de la dernière révision : Janvier 2021**

*La publication des politiques de Football Canada se fait en anglais et en français. En cas d'interprétations divergentes entre les deux versions, la version anglaise fera foi.*