

# CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

## Définitions

1. Les termes suivants ont la signification suivante dans le présent Code:
  - a) « *Abus* » – tel que défini dans la Politique sur les abus de Canada Équestre (CE) (individus).
  - b) « *Discrimination* » – le traitement différentiel d'une personne fondé sur un ou plusieurs motifs illicites, 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 sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques ou un handicap.
  - c) « *Harcèlement* » – une ligne de conduite ou des commentaires vexatoires à l'égard d'un particulier ou d'un groupe dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent, sans s'y limiter:
    - i. la violence écrite ou verbale, les menaces ou les crises;
    - ii. des remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries déplacés et persistants;
    - iii. le harcèlement racial, qui comprend les insultes, les blagues, les injures ou les comportements insultants à caractère racial ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou réduit les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique
    - iv. les regards ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
    - v. les comportements condescendants ou paternalistes qui visent à miner l'estime de soi, à diminuer la performance ou à nuire aux conditions de travail;
    - vi. les plaisanteries qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent nuire à sa performance;
    - vii. le bizutage, c'est-à-dire toute forme de conduite qui présente une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'un individu de rang junior par un individu de rang plus élevé, qui ne contribue pas au développement positif de l'un ou l'autre, mais qui doit être acceptée comme membre d'une équipe ou d'un groupe, peu importe la volonté de l'individu de rang junior de participer. Cela comprend, sans s'y limiter, toute activité, aussi traditionnelle ou apparemment inoffensive soit-elle, qui met à part ou aliène un coéquipier ou un membre du groupe en fonction de sa classe, du nombre d'années passées dans l'équipe ou avec le groupe, ou de ses capacités;
    - viii. les contacts physiques non désirés, y compris, mais sans s'y limiter, les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
    - ix. exclure délibérément ou isoler socialement une personne d'un groupe ou d'une équipe;
    - x. les flirts, avances, demandes ou invitations sexuelles persistantes;
    - xi. l'agression physique ou sexuelle;
    - xii. Contribuer à un environnement sportif malsain, ce qui peut inclure :
      - a. Les lieux où sont affichés des documents discriminatoires (par exemple, des affiches sexuellement explicites et des caricatures raciales/racistes)

- b. Groupes dont le comportement de harcèlement fait partie du quotidien des activités
  - c. 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 groupe spécifique, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile ; et,
  - xiv. des représailles ou des menaces de représailles contre une personne qui signale le harcèlement à CE.
- d) « *Individus* » – toutes les catégories de participants au sein de CE qui sont en règle, y compris les organisations, ainsi que toutes les personnes et organisations engagées dans des activités avec CE ou employées par CE, y compris, mais sans s'y limiter : les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les formateurs, les officiels, les directeurs de compétition, les parents/tuteurs des athlètes, les directeurs, les officiers, les gestionnaires d'équipe, les membres d'équipe, le personnel médical et paramédical, les administrateurs et les employés (y compris le personnel contractuel).
- e) « *Maltraitance* » - Acte volontaire d'une personne qui entraîne ou risque d'entraîner un préjudice physique ou psychologique pour une autre personne, et comprend l'un des comportements ou l'une des conduites ci-dessous :
- i. Maltraitance psychologique : toute conduite délibérée, systématique ou unique et grave, susceptible de nuire au bien-être psychologique d'un individu. La maltraitance psychologique est déterminée par le comportement objectif, et non par le fait que le préjudice soit intentionnel ou résulte du comportement. Elle comprend :
    - a. Actes verbaux : agresser ou attaquer verbalement un individu, y compris, mais sans s'y limiter, les critiques personnelles injustifiées ; la honte corporelle ; les commentaires désobligeants liés à l'identité d'un individu (par exemple, la race, l'identité ou l'expression sexuelle, l'origine ethnique, le statut d'autochtone ou la capacité/handicap) ; les commentaires humiliants, rabaissants, intimidants, insultants ou menaçants ; l'utilisation de rumeurs ou de fausses déclarations sur un individu pour ternir sa réputation ; l'utilisation inappropriée d'informations confidentielles. La maltraitance verbale peut également survenir en ligne.
    - b. Actes physiques non blessants (pas de contact physique) : comportements physiquement agressifs, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de lancer des objets sur ou en présence d'autres personnes sans les heurter ; le fait de frapper ou cogner des objets en présence d'autres personnes.
    - c. Actes qui privent d'attention ou de soutien : actes de commission qui privent d'attention, de soutien ou d'isolement, y compris, mais sans s'y limiter, l'ignorance des besoins psychologiques ou l'isolement social d'une personne de manière répétée ou pendant une période prolongée ; abandon d'une personne en guise de punition pour de mauvaises performances ; refus arbitraire ou déraisonnable de fournir des rétroactions, des possibilités de formation, un soutien ou de l'attention pendant des périodes prolongées et/ou de demander à d'autres personnes de faire de même.
  - ii. Maltraitance physique : tout comportement délibéré, systématique ou unique et grave, susceptible de nuire au bien-être physique d'une personne. La maltraitance physique est déterminée par le comportement objectif, et non par le fait que le

préjudice soit intentionnel ou résulte du comportement. Elle comprend, sans s'y limiter :

- a. Comportements avec contact : y compris, mais sans s'y limiter, le fait de donner délibérément un coup de poing, un coup de pied, une raclée, une morsure, une frappe, un étranglement ou une gifle à une autre personne ; le fait de frapper délibérément une autre personne avec des objets.
- b. Comportements sans contact : y compris, mais sans s'y limiter, l'isolement d'un individu dans un espace confiné ; le fait de forcer un individu à adopter une position ou une posture douloureuse sans but athlétique (par exemple exiger d'un individu qu'il s'agenouille sur une surface dure) ; l'utilisation de l'exercice à des fins de punition ; retenir, déconseiller ou refuser une hydratation, une nutrition, une attention médicale ou un sommeil adéquats ; refuser l'accès à des toilettes ; fournir de l'alcool à un individu n'ayant pas l'âge légal pour boire ; fournir des drogues illégales ou des médicaments non prescrits à un individu ; encourager ou permettre consciemment à un individu de reprendre le jeu prématurément après une blessure ou une commotion cérébrale et sans l'autorisation d'un professionnel médical ; encourager un individu à exécuter une habileté pour laquelle son développement n'est pas prêt.
- iii. La maltraitance sexuelle, comprend, sans s'y limiter, tout acte visant la sexualité, l'identité ou l'expression sexuelle d'une personne, qui est commis, menacé ou tenté contre cette personne, et comprend, sans s'y limiter, les infractions prévues par le Code pénal en matière d'agression sexuelle, d'exploitation sexuelle, de contacts sexuels, d'incitation à des attouchements sexuels, d'exhibitionnisme, de voyeurisme et de diffusion non consensuelle d'images sexuelles/intimes. La maltraitance sexuelle comprend aussi le harcèlement sexuel et la surveillance, le harcèlement en ligne et la surveillance en ligne de nature sexuelle. Les exemples de maltraitance sexuelle comprennent, sans s'y limiter :
  1. Toute pénétration d'une partie du corps d'une personne, même légère, avec un objet ou une partie du corps par une personne sur une autre personne, y compris, mais sans s'y limiter :
    1. la pénétration vaginale par un pénis, un objet, une langue ou un doigt ; et
    2. la pénétration anale par un pénis, un objet, une langue ou un doigt.
  2. Tout attouchement intentionnel de nature sexuelle d'une partie du corps d'une personne, aussi léger soit-il, avec un objet ou une partie du corps par une personne sur une autre personne, y compris, mais sans s'y limiter :
    1. embrasser ;
    2. le toucher intentionnel des seins, des fesses, des parties génitales ou de l'aîne, habillés ou non, ou le toucher intentionnel d'une autre personne avec l'une de ces parties du corps ;
    3. tout contact, aussi léger soit-il, entre la bouche d'une personne et les organes génitaux d'une autre personne ;

4. le fait de forcer une personne à se toucher ou à toucher une autre personne avec ou sur une des parties du corps énumérées au point 2) ; et
  5. tout attouchement intentionnel de manière sexuelle.
- iv. Négligence : toute tendance ou tout incident unique et grave de manque de soins raisonnables, d'inattention aux besoins d'une personne, 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 de la personne, et non pas en fonction de l'intention de nuire ou des conséquences du comportement. La négligence, ou les actes d'omission comprennent, sans s'y limiter, le fait de ne pas accorder à un individu un temps de récupération et/ou un traitement pour une blessure sportive ; le fait de ne pas être conscient et de ne pas tenir compte de son handicap physique ou intellectuel ; le fait de ne pas envisager la supervision d'un individu pendant un voyage, un entraînement ou une compétition ; le fait de ne pas tenir compte du bien-être de l'individu lors de la prescription de régimes ou d'autres méthodes de contrôle du poids ; le fait de ne pas tenir compte de l'utilisation de substances interdites par un individu ; le fait de ne pas assurer la sécurité des équipements ou de l'environnement ; le fait de permettre à un individu de ne pas respecter les règles, les règlements et les normes du sport, ou le fait de soumettre un individu à un risque de maltraitance.
- v. Manipulation : comprend, sans s'y limiter, la conduite délibérée d'un individu pour sexualiser une relation avec un mineur, et qui consiste notamment à faire paraître un comportement inapproprié comme normal et à s'engager progressivement dans des « violations des limites » qui ont été identifiées professionnellement selon les normes canadiennes (par exemple une remarque dégradante, une blague sexuelle, un contact physique sexualisé ; des participants adultes partageant leur chambre avec un mineur qui n'est pas un membre de la famille immédiate ; un massage ou d'autres prétendues interventions thérapeutiques sans formation ou expertise spécifique ; des médias sociaux et des communications par texte privées ; le partage de photographies personnelles ; l'utilisation partagée de vestiaires ; des réunions privées ; des voyages privés et l'offre de cadeaux).
- vi. Interférence ou manipulation du processus
- a. Un individu adulte enfreint le Code de conduite et d'éthique en interférant directement ou indirectement avec un processus institué en vertu de ce Code ou de toute autre politique en:
    1. falsifiant, déformant ou altérant des informations, le processus de résolution ou un résultat ;
    2. détruisant ou dissimulant des informations ;
    3. tentant de décourager une personne de participer ou d'utiliser correctement les processus de CE ;
    4. harcelant ou intimidant (verbalement ou physiquement) toute personne impliquée dans les processus de CE avant, pendant et/ou après une procédure ;
    5. divulguant publiquement les informations d'identification d'une personne, sans l'accord de celle-ci ;
    6. refusant de se conformer à toute mesure temporaire ou provisoire ou à toute autre sanction définitive ;

7. distribuant ou publiant de toute autre manière les documents auxquels une personne a accès au cours d'une enquête ou d'une audience, sauf si la loi l'exige ou si cela est expressément autorisé ; ou
8. influençant ou en essayant d'influencer un autre individu pour qu'il interfère ou manipule le processus.
- vii. Représailles : Une personne ne doit pas prendre de mesures défavorables à l'encontre d'une autre personne pour avoir signalé de bonne foi d'éventuels mauvais traitements ou pour avoir participé à une procédure prévue par une politique. Les représailles comprennent les menaces, l'intimidation, le harcèlement, la persuasion ou toute autre conduite qui découragerait une personne raisonnable de s'engager ou de participer aux processus de CE. Les représailles après la conclusion des processus d'enquête et de sanction sont également interdites. Les représailles peuvent être présentes même lorsqu'il est constaté qu'aucun mauvais traitement n'a eu lieu. Les représailles n'incluent pas les actions de bonne foi menées légalement en réponse à un rapport de maltraitance possible.
- viii. Aide et encouragement :
- a. tout acte pris dans le but de faciliter, promouvoir ou encourager la commission de maltraitance par un participant. L'encouragement comprend également, sans s'y limiter, le fait d'agir en connaissance de cause :
    1. permettant à toute personne qui a été suspendue ou qui est autrement inéligible d'être associée de quelque manière que ce soit au sport ou d'entraîner ou de donner des instructions à des individus ;
    2. fournir tout conseil ou service lié à l'entraînement à une personne qui a été suspendue ou qui est autrement inadmissible ; et
    3. permettant à tout individu de violer les termes de sa suspension ou de toute autre sanction imposée.
- ix. Défaut d'un adulte de signaler de la maltraitance réelle ou présumée d'un mineur. Cette obligation est permanente et n'est pas satisfaite par un rapport initial ; au contraire, cette obligation comprend la communication à CE, en temps opportun, de toutes les informations pertinentes dont le participant adulte a connaissance ou dont il prend connaissance, et exige de faire un rapport direct à CE. Tout rapport doit inclure les informations d'identification personnelle du plaignant mineur potentiel (dans la mesure où elles sont connues), et toute information apprise ultérieurement.
- x. Défaut de signaler un comportement inapproprié : Toute personne qui suspecte ou prend connaissance du comportement inapproprié d'une autre personne, même s'il n'est pas défini comme un mauvais traitement, a le devoir de signaler ce comportement inapproprié à CE. Les personnes en position de confiance et d'autorité qui prennent connaissance du comportement inapproprié d'une autre personne ont la responsabilité de signaler le problème à CE.
- xi. Déposer intentionnellement une fausse allégation. Une allégation est fausse si les événements ou la conduite signalés n'ont pas eu lieu et si la personne qui fait la déclaration sait que les événements ou la conduite n'ont pas eu lieu. Une personne n'est pas considérée comme ayant déposé une fausse allégation dans les cas où l'allégation ne peut être prouvée par des preuves à l'appui, mais a néanmoins été déposée de bonne foi.
- e) « *Le harcèlement sexuel* » – une conduite ou des commentaires vexatoires à l'égard d'une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle ou de son

expression sexuelle, quand on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir que cette conduite ou ces commentaires sont importuns ; ou le fait de faire une sollicitation ou des avances à caractère sexuel quand la personne qui fait la sollicitation ou les avances est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou des avances à la personne et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que cette sollicitation ou ces avances sont importunes. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter:

- i. blagues sexistes;
  - ii. menaces, punition ou refus d'un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle;
  - iii. offrir un avantage en échange d'une faveur sexuelle;
  - iv. demandes de câlins;
  - v. se vanter de sa capacité sexuelle;
  - vi. reluquer (regard fixe sexuel persistant);
  - vii. agression sexuelle;
  - viii. l'affichage de matériel sexuellement offensant;
  - ix. la distribution de messages électroniques sexuellement explicites ou de pièces jointes telles que des photos ou des fichiers vidéo;
  - x. les mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire un individu;
  - xi. des demandes ou des commentaires importuns sur l'identité sexuelle ou l'apparence physique d'une personne;
  - xii. les demandes de renseignements ou les commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;
  - xiii. une attention non désirée persistante après la fin d'une relation consensuelle;
  - xiv. les flirts, avances ou propositions sexuelles importunes et persistantes ; et,
  - xv. contact indésirable persistant.
- f) « *Lieu de travail* » – tout lieu où sont menées des activités commerciales ou liées au travail. Les lieux de travail comprennent, sans s'y limiter, le bureau de CE, les fonctions sociales liées au travail, les affectations de travail à l'extérieur des bureaux de CE, les déplacements liés au travail et les conférences ou séances de formation liées au travail.
- g) « *Le harcèlement en milieu de travail* » – un commentaire ou une conduite vexatoire à l'égard d'un travailleur dans un lieu de travail dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est importun. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec les mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie de la fonction normale de travail ou de formation, y compris les mesures visant à corriger les lacunes en matière de rendement, comme le fait de placer une personne dans un plan d'amélioration du rendement ou d'imposer des mesures disciplinaires pour des infractions commises en milieu de travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail comprennent, sans s'y limiter, les suivants:
- i. l'intimidation;
  - ii. les farces, le vandalisme, l'intimidation ou le bizutage sur le lieu de travail;
  - iii. des appels téléphoniques ou des courriels offensants ou intimidants répétés;
  - iv. les attouchements, avances, suggestions ou demandes de nature sexuelle inappropriés;
  - v. l'affichage ou la circulation d'images, de photographies ou de documents offensants sous forme imprimée ou électronique;
  - vi. abus psychologique;
  - vii. exclure ou ignorer quelqu'un, y compris l'exclusion persistante d'une personne particulière des rencontres sociales liées au travail;

- viii. la rétention délibérée de renseignements qui permettraient à une personne de faire son travail, d'exécuter ses tâches ou de se former;
  - ix. saboter le travail ou la performance de quelqu'un d'autre;
  - x. faire des commérages ou répandre des rumeurs malveillantes;
  - xi. des paroles ou une conduite intimidantes (blagues ou insinuations offensantes) ; et,
  - xii. des mots ou des actions qui sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants.
- h) « *La violence en milieu de travail* » – l'usage ou la menace d'usage de la force physique par une personne contre un travailleur dans un lieu de travail qui cause ou pourrait causer un préjudice corporel au travailleur ; une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un lieu de travail qui pourrait causer un préjudice corporel 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 un préjudice corporel. Les types de comportements qui constituent de la violence en milieu de travail comprennent, sans s'y limiter:
- i. des menaces verbales ou écrites d'attaque;
  - ii. envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants;
  - iii. un comportement physiquement menaçant tel que secouer le poing vers quelqu'un, pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets;
  - iv. le maniement d'une arme dans un lieu de travail;
  - v. les coups, les pincements ou les attouchements non désirés qui ne sont pas accidentels;
  - vi. le marchandage dangereux ou menaçant;
  - vii. la contrainte physique ou le confinement;
  - viii. la négligence flagrante ou intentionnelle de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
  - ix. le blocage des mouvements normaux ou des interférences physiques, avec ou sans l'utilisation de l'équipement;
  - x. la violence sexuelle ; et,
  - xi. toute tentative de se livrer au type de conduite décrit ci-dessus.

#### But

2. Le but de ce Code est d'assurer un environnement sécuritaire et positif (dans le cadre des programmes, des activités et des événements de CE) en faisant prendre conscience aux individus qu'on s'attend, en tout temps, à un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales de CE. CE appuie l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à offrir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité.
3. CE estime que:
  - a) le sport équestre est basé sur un partenariat entre le cheval et l'athlète humain;
  - b) il est du droit et de la responsabilité de CE d'établir des normes en matière d'éthique, d'esprit sportif et de bien-être du cheval, et dans toutes les matières relevant de sa responsabilité;
  - c) il est souhaitable de définir les pratiques éthiques, de délimiter les pratiques non éthiques et d'encourager le bon esprit sportif, le franc-jeu et la sécurité;
  - d) toutes les personnes doivent respecter l'esprit et la lettre du présent Code; et,

- e) une conduite contraire au présent Code peut entraîner la résiliation ou la suspension de l'adhésion et/ou le retrait de la participation aux activités ou aux programmes de CE.

#### **Application du présent Code**

- 4. Tous les individus doivent être liés par le présent Code.
- 5. Le présent Code s'applique à la conduite des individus pendant les affaires, les activités et les événements de CE, y compris, mais sans s'y limiter, les compétitions, les pratiques, les essais, les cours, l'entraînement et les soins des chevaux, les camps d'entraînement, les déplacements associés aux activités de CE, l'environnement de bureau de CE et toute réunion.
- 6. Un individu qui enfreint le présent Code peut faire l'objet de sanctions en vertu de la *Politique de mesures disciplinaires, de plaintes et d'appels* de CE. En plus de faire face à des sanctions possibles en vertu de la *Politique de mesures disciplinaires, plaintes et appels* de CE, un individu qui enfreint le présent Code pendant une compétition peut être expulsé de la compétition, un officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que l'individu se conforme à l'expulsion, et l'individu peut être soumis à toute autre discipline associée à la compétition en question.
- 7. Un employé de CE trouvé coupable d'avoir commis des actes de violence ou de harcèlement contre tout autre employé, travailleur, entrepreneur, membre, client, fournisseur ou autre tierce partie pendant les heures de travail, ou à l'occasion de tout événement de CE, sera sujet à des mesures disciplinaires appropriées selon les termes des politiques de CE en matière de ressources humaines, ainsi que l'entente d'emploi de l'employé (s'il y a lieu).
- 8. Ce Code s'applique aussi à la conduite des individus à l'extérieur des affaires, des activités et des événements de CE quand une telle conduite affecte négativement les relations au sein de CE (et de son environnement de travail et de sport) et est nuisible à l'image et à la réputation de CE. Cette applicabilité sera déterminée par CE à sa seule discrétion.

#### **Déclaration de principes - Bien-être des chevaux**

- 9. CE appuie l'adhésion au traitement humain des chevaux dans toutes les activités relevant de sa compétence.
- 10. CE s'engage à:
  - a) maintenir le bien-être du cheval, quelle que soit sa valeur monétaire, comme considération principale dans toutes les activités;
  - b) exiger que les chevaux soient traités avec la gentillesse, le respect et la compassion qu'ils méritent et qu'ils ne soient jamais maltraités;
  - c) s'assurer que les propriétaires, les entraîneurs, les exposants et leurs agents exercent les soins et les responsabilités appropriés dans la manipulation, le traitement et le transport de leurs chevaux, ainsi que des chevaux qui leur sont confiés pour quelque raison que ce soit;
  - d) assurer le bien-être continu du cheval en encourageant l'inspection régulière et la consultation des professionnels de la santé et des officiels de compétition afin d'atteindre



les normes les plus élevées possible en matière de nutrition, de santé, de confort et de sécurité;

- e) continuer à soutenir les études scientifiques sur la santé et le bien-être des chevaux;
  - f) exiger des propriétaires, des entraîneurs et des exposants qu'ils connaissent et suivent les règles de leur organisme de sanction et qu'ils respectent les règlements de l'industrie dans toutes les compétitions équestres ; et,
  - g) examiner, réviser et élaborer des règles et règlements de compétition qui protègent le bien-être du cheval.
11. Pour déterminer si une conduite ou un traitement est cruel, abusif ou inhumain, la norme à appliquer sera la conduite ou le traitement attendu d'une personne raisonnable qui est informée et expérimentée en matière de procédures de dressage et d'exposition des chevaux.
12. Les personnes qui interagissent avec les chevaux doivent aussi se conformer aux politiques de CE en ce qui concerne le bien-être des chevaux.

### **Responsabilités**

13. Les individus ont la responsabilité de:

- a) maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des membres de CE et d'autres personnes:
  - i. en se traitant mutuellement avec les plus hauts standards de respect et d'intégrité;
  - ii. en conservant les commentaires ou les critiques de façon appropriée et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres;
  - iii. en faisant preuve de façon constante de l'esprit sportif, du leadership sportif et d'une conduite éthique;
  - iv. en agissant, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires;
  - v. en traitant constamment les individus de façon juste et raisonnable; et,
  - vi. en veillant au respect des règles du sport et de l'esprit de ces règles.
- b) s'abstenir de tout comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail, du harcèlement sexuel, de la violence en milieu de travail, de l'abus ou de la discrimination;
- c) s'abstenir de l'usage non médical de médicaments ou de l'utilisation de médicaments ou de méthodes d'amélioration de la performance. Plus précisément, CE adopte et adhère au Programme canadien antidopage. Toute infraction dans le cadre de ce Programme sera considérée comme une infraction au présent Code et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires, et de sanctions possibles, conformément à la *Politique de mesures disciplinaires, de plaintes et d'appels* de CE. CE respectera toute sanction édictée suite à une violation du Programme canadien antidopage, qu'elle soit imposée par CE ou par tout autre organisme de sport;
- d) s'abstenir de s'associer avec toute personne aux fins d'entraînement, de formation, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision du sport qui a commis une violation des règles antidopage et qui purge une sanction comportant une période d'inadmissibilité imposée en vertu du Programme canadien antidopage et/ou du Code mondial antidopage et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES);

- e) s'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité pour tenter de contraindre une autre personne à se livrer à des activités inappropriées;
- f) s'abstenir de consommer des produits du tabac ou des drogues récréatives quand il participe aux programmes, activités, compétitions ou événements de CE;
- g) dans le cas de mineurs, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis au moment d'une compétition ou d'un événement;
- h) dans le cas des adultes, ne pas consommer de cannabis sur le lieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de CE (sous réserve de toute exigence en matière d'hébergement), ne pas consommer d'alcool pendant les compétitions et dans les situations où des mineurs sont présents, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans les situations sociales destinées aux adultes et associées aux événements de CE;
- i) respecter la propriété d'autrui et ne pas causer délibérément des dommages matériels;
- j) promouvoir le sport de la manière la plus constructive et la plus positive possible;
- k) pendant de la conduite d'un véhicule avec un individu:
  - i. ne pas voir son permis suspendu;
  - ii. ne pas être sous l'influence de l'alcool, du cannabis ou de drogues ou substances illégales;
  - iii. avoir une assurance automobile valide; et,
  - iv. ne pas utiliser un appareil mobile avec ses mains.
- l) se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte;
- m) s'abstenir de participer ou d'aider à toute forme de corruption, de tricherie ou de manipulation du résultat d'une compétition; et,
- n) se conformer, en tout temps, aux règlements administratifs, aux politiques, aux procédures et aux règles et règlements de CE, tel qu'ils sont adoptés et modifiés de temps à autre.

#### **Administrateurs, membres des comités et personnel**

14. En plus de la section ci-dessus sur les responsabilités générales de tous les individus, les directeurs, les membres des comités et le personnel de CE auront des responsabilités additionnelles telles que:
- a) agir principalement à titre d'administrateur ou de membre de comité de CE, et non à titre de membre d'un autre groupe ou groupe d'intérêt particulier;
  - b) agir avec honnêteté et intégrité, et se conduire d'une manière conforme à la nature et aux responsabilités des activités de CE;
  - c) veiller à ce que les affaires financières de CE soient menées de manière responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires;
  - d) se comporter ouvertement, professionnellement, légalement et de bonne foi dans l'intérêt supérieur de CE;
  - e) être indépendant et impartial, et ne pas être influencé par l'intérêt personnel, la pression extérieure, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique;
  - f) se comporter avec un décorum approprié à la circonstance et à la position;
  - g) se tenir au courant des activités de CE, de la communauté sportive et des tendances générales dans les secteurs où elle opère;
  - h) exercer le degré de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux lois en vertu desquelles CE est constituée;

- i) respecter toutes les exigences en matière de confidentialité;
- j) respecter les décisions de la majorité et démissionner si cela n'est pas possible;
- k) prendre le temps d'assister aux réunions et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions de ces réunions;
- l) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de CE; et,
- m) se conformer aux règlements et aux politiques approuvés par CE.

### **Entraîneurs et instructeurs**

15. En plus de la section ci-dessus sur les responsabilités générales pour tous les individus, les entraîneurs ont de nombreuses responsabilités supplémentaires. La relation entraîneur-athlète est privilégiée et joue un rôle essentiel dans le développement personnel, sportif et athlétique de l'athlète. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent qui existe dans cette relation et doivent être extrêmement prudents pour ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs doivent:

- a) assurer un environnement sécuritaire en choisissant des activités et en établissant des contrôles qui conviennent à l'âge, au stade de développement athlétique, à l'expérience, aux aptitudes et au niveau de condition physique des individus et des chevaux concernés;
- b) préparer les athlètes et leurs chevaux de façon systématique et progressive, en utilisant des délais appropriés et en surveillant les ajustements physiques et psychologiques tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient nuire aux athlètes ou à leurs chevaux;
- c) éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes ou des chevaux en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive pour le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes et des chevaux;
- d) soutenir le personnel d'entraînement d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou nationale, si un athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes;
- e) accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et recommander les athlètes à d'autres entraîneurs et spécialistes du sport, le cas échéant;
- f) fournir aux athlètes (et aux parents ou tuteurs des athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour participer aux décisions qui touchent l'athlète;
- g) agir dans l'intérêt supérieur du développement de l'athlète en tant que personne à part entière ;
- h) se conformer à la politique de contrôle des antécédents de CE;
- i) signaler à CE toute enquête criminelle en cours, toute condamnation ou toute condition de libération sous caution existante, y compris celles concernant la violence, la pornographie juvénile ou la possession, l'utilisation ou la vente de toute substance illégale;
- j) ne pas fournir, promouvoir ou tolérer en aucun cas la consommation de drogues (autres que les médicaments prescrits en bonne et due forme) ou de substances améliorant la performance et, dans le cas des mineurs, d'alcool et/ou de tabac;
- k) respecter les athlètes qui s'entraînent avec d'autres entraîneurs et avec d'autres équipes et s'abstenir de discuter avec ces athlètes de sujets ou d'actions qui sont considérés comme relevant du domaine de l'entraînement, à moins d'avoir reçu au préalable l'approbation des entraîneurs qui sont responsables des athlètes;
- l) ne jamais s'engager dans une relation sexuelle avec un athlète mineur;
- m) révéler à CE toute relation sexuelle ou intime avec un athlète âgé de plus de 18 ans;

- n) reconnaître le pouvoir inhérent à la position d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants au sport. Ceci est accompli en établissant et en suivant des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), de participation éclairée et de traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participants qui sont dans une position de vulnérabilité ou de dépendance et qui sont moins en mesure de protéger leurs propres droits;
- o) s'habiller de façon professionnelle, soignée et inoffensive; et,
- p) utiliser un langage inoffensif, en tenant compte du public visé.

#### **Athlètes**

16. En plus de la section ci-dessus sur les responsabilités générales pour tous les individus, les athlètes auront des responsabilités additionnelles telles que:
- a) signaler tout problème médical en temps opportun quand ces problèmes peuvent limiter leur capacité à voyager, à pratiquer ou à participer à des compétitions;
  - b) participer et se présenter à temps et être prêts à participer au mieux de leurs capacités à toutes les compétitions, toutes les séances d'entraînement, tous les essais, tous les concours et tous les événements;
  - c) se représenter adéquatement et ne pas tenter de participer à une compétition à laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de leur âge, de leur classification ou pour toute autre raison;
  - d) se conformer aux règles et exigences de CE en matière de vêtements et d'équipement;
  - e) se comporter de manière sportive et ne pas faire preuve d'apparence de violence, de langage grossier ou de gestes envers les autres athlètes, les officiels, les entraîneurs ou les spectateurs;
  - f) s'habiller de façon à bien représenter le sport et à se représenter eux-mêmes avec professionnalisme; et
  - g) agir conformément aux politiques et aux procédures de CE et, le cas échéant, aux règles supplémentaires énoncées par les entraîneurs ou les gérants.

#### **Officiels**

1. En plus de la section ci-dessus sur les responsabilités générales de tous les individus, les officiels auront des responsabilités additionnelles telles que:
- a) maintenir et mettre à jour leur connaissance des règles et des changements de règles;
  - b) s'abstenir de critiquer publiquement les autres officiels ou tout club ou association;
  - c) travailler dans les limites de la description de leur poste tout en appuyant le travail des autres officiels;
  - d) agir en tant qu'ambassadeur de CE en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux;
  - e) assumer la responsabilité des actions et des décisions prises pendant qu'ils officient;
  - f) respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les individus et des chevaux;
  - g) agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi;
  - h) être juste, équitable, prévenant, indépendant, honnête et impartial dans tous ses rapports avec les autres;
  - i) respecter la confidentialité requise par les questions de nature délicate, qui peuvent comprendre les éjections, les défauts, les confiscations, les processus disciplinaires, les appels et les renseignements ou données spécifiques sur les individus;

- j) honorer toutes les affectations, à moins d'en être incapable en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle, et dans ces cas, informer le ou la responsable de l'affectation ou l'association le plus tôt possible;
- k) être précis et complet dans la rédaction des rapports, en prenant soin de ne consigner que des déclarations et des faits véridiques; et
- l) porter une tenue vestimentaire appropriée pour l'arbitrage.

### **Parents/tuteurs et spectateurs**

- 2. En plus de la section ci-dessus sur les responsabilités générales de tous les individus, les parents/tuteurs et les spectateurs aux événements vont:
  - a) encourager les athlètes à participer aux compétitions dans le respect des règles et à résoudre les conflits sans recourir à l'hostilité ou à la violence;
  - b) condamner l'usage de la violence sous quelque forme que ce soit;
  - c) ne jamais ridiculiser un(e) participant(e) pour avoir fait une erreur au moment d'une performance ou d'une pratique;
  - d) fournir des commentaires positifs qui motivent et encouragent les participants à poursuivre leurs efforts;
  - e) respecter les décisions et les jugements des officiels, et encourager les athlètes à faire de même;
  - f) ne jamais remettre en question le jugement ou l'honnêteté d'un officiel ou d'un membre du personnel;
  - g) soutenir tous les efforts visant à éliminer l'abus verbal et physique, la coercition, l'intimidation et le sarcasme;
  - h) respecter et apprécier tous les concurrents, les entraîneurs, les officiels et les autres bénévoles; et,
  - i) s'abstenir de harceler les concurrents, les entraîneurs, les officiels, les parents/tuteurs ou les autres spectateurs.