



BOWLS CANADA BOULINGRIN
Code de conduite et d'éthique
(le « Code »)

*Bowls Canada Boulingrin (« BCB ») a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (« CCUMS ») (fourni en **annexe A**) qui sera incorporé dans ce Code par référence comme s'il y figurait en entier. Toute modification ou tout amendement apporté 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 BCB ait à prendre d'autres mesures.*

BCB est un signataire du programme du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (le « BCIS »), à compter du 31 janvier 2023 (la « date d'entrée en vigueur »).

BCB a désigné des participants organisationnels spécifiques au sein de l'organisation comme participants au CCUMS. Une liste complète des personnes désignées est disponible en contactant office@bowlscanada.com.

*Il est important de noter que le Code s'applique à tous les participants organisationnels, **mais ce ne sont pas tous les participants organisationnels qui sont des participants au CCUMS** et soumis à la procédure de plainte en vertu du BCIS.*

A. Définitions

1. Les termes utilisés dans le présent Code sont définis comme suit :

- a) **Athlète** – Un individu qui est un athlète participant à BCB et qui est soumis aux politiques de BCB et à ce Code.
- b) **Personnel de soutien de l'athlète** - Tout entraîneur, formateur, gestionnaire, agent, personnel d'équipe, officiel, personnel médical, paramédical, parent ou toute autre personne travaillant avec, traitant ou aidant un athlète participant ou se préparant à une compétition sportive.
- c) **Intimidation** - Un comportement offensant et/ou traitement abusif d'un participant organisationnel qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir.
- d) **Événement** – Un événement sanctionné par BCB, qui peut inclure un événement social.
- e) **Harcèlement** - Un commentaire (ou des commentaires) vexatoire(s) ou un comportement à l'encontre d'un participant organisationnel ou d'un groupe, que le commentaire ou le comportement se produise en personne ou via tout autre média, y compris les médias sociaux, qui est connu ou devrait raisonnablement être connu comme étant importun. Les types de comportement qui constituent un harcèlement comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :
 - i. les abus, menaces ou débordements écrits ou verbaux;
 - ii. les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou railleries importuns et **répétés;**

- iii. le harcèlement en raison de la race, c.-à-d. injures, plaisanteries, insultes ou comportements ou expressions à caractère racial qui renforcent les stéréotypes ou rabaisent les compétences en raison de la race ou de l'origine ethnique;
- iv. les regards concupiscent ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
- v. les comportements condescendants ou paternalistes qui visent à miner l'estime de soi, compromettre la performance ou affecter négativement les conditions de travail;
- vi. les blagues qui exposent une personne à un danger ou qui peuvent avoir une incidence négative sur la performance;
- vii. le bizutage, c.-à-d. toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse qu'une personne demande à une autre personne occupant une position inférieure d'exécuter et qui ne contribue pas au développement de l'une ou l'autre de ces personnes, mais à laquelle la personne en position d'infériorité doit se plier pour faire partie de l'équipe ou du groupe, et ce, sans égard à son désir d'y participer. Cela s'applique notamment à toute activité qui, peu importe son caractère traditionnel ou sa trivialité, isole ou aliène un coéquipier ou un membre du groupe sur la base de la classe, du nombre d'années passées au sein de l'équipe ou du groupe ou des capacités physiques;
- viii. les contacts physiques non désirés, y compris, et sans exclure d'autres possibilités, les touchers, les caresses, les pincements ou les baisers;
- ix. l'exclusion ou l'isolement social délibéré d'une personne au sein d'un groupe ou d'une équipe;
- x. les flirts, avances, demandes ou invitations de nature sexuelle qui sont répétés;
- xi. les agressions physiques ou sexuelles ;
- xii. les comportements tels que ceux qui sont décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe, mais qui créent néanmoins un environnement négatif ou hostile;
- xiii. les représailles ou les menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale une situation de harcèlement à BCB.

f) **Mineur** - Tel que défini dans le CCUMS.

g) **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.

h) **Participant organisationnel** - Désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou de personnes inscrites définies dans les règlements de BCB qui sont assujetties aux politiques de BCB, ainsi que toutes les personnes employées par BCB, sous contrat avec BCB ou engagées dans des activités avec BCB, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les entrepreneurs, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les parents ou les tuteurs, les spectateurs, les membres des comités, les directeurs et les dirigeants.

i) **Personne en situation d'autorité** – Tout participant occupant une position lui conférant de l'autorité au sein de BCB, y compris, et sans exclure d'autres possibilités, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel de soutien, les accompagnateurs, les

membres des comités, les administrateurs et les dirigeants.

- j) **Déséquilibre des pouvoirs** - Tel que défini dans le CCUMS.
- k) **Rapport** - Tel que défini dans le CCUMS.
- l) **CCUMS** - Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC.
- m) **Participant au CCUMS** - Un participant organisationnel affilié à BCB qui a été a) désigné par BCB et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants au CCUMS peuvent être un athlète, un entraîneur, un officiel, un membre du personnel de soutien de l'athlète, un employé, un travailleur contractuel, un administrateur ou un bénévole agissant au nom de BCB ou son représentant à quelque titre que ce soit.
- n) **Travailleurs** - toutes les personnes qui effectuent un travail pour BCB, y compris les employés, les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs temporaires, les bénévoles, les étudiants bénévoles, les travailleurs à temps partiel et les entrepreneurs indépendants.
- m) **Milieu de travail** – Tout lieu où se déroulent des affaires ou des activités liées au travail, y compris et sans exclure d'autres possibilités les bureaux de BCB, les activités sociales liées au travail, les affectations professionnelles à l'extérieur des bureaux de BCB, les déplacements professionnels, les lieux de formation et de compétition, et les conférences liées au travail et les séances d'entraînement.
- n) **Harcèlement en milieu de travail** – Une série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre d'un participant organisationnel dans un milieu de travail qui sont considérés ou devraient raisonnablement être considérés comme inappropriés. Il ne faut pas confondre le harcèlement en milieu de travail et les pratiques de gestion légitimes et raisonnables qui font partie des conditions normales de travail ou d'entraînement, notamment les processus visant à corriger les lacunes sur le plan de la performance (p. ex., demander à une personne de suivre un plan d'amélioration de la performance) et les mesures disciplinaires qui résultent d'infractions en milieu de travail.
- o) **Violence en milieu de travail** – Comportement qui consiste à utiliser ou à menacer d'utiliser la force physique à l'encontre d'un travailleur dans un milieu de travail et qui entraîne ou peut entraîner des lésions physiques pour ledit travailleur; tentative de recourir à la force physique envers un travailleur dans un milieu de travail qui entraîne ou peut entraîner des lésions physiques pour ledit travailleur; déclaration ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'utilisation de la force physique envers ledit travailleur dans le milieu de travail et qui peut entraîner des lésions physiques pour le travailleur.

B. Object

2. La présente politique intitulée Code de conduite et d'éthique a pour objet d'assurer un

environnement positif et sécuritaire dans les programmes, activités et événement de BCB en informant les participants organisationnels qui y participent que l'on s'attend à un comportement approprié et conforme aux valeurs fondamentales, mission, et politiques de BCB en tout temps.

3. BCB soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent participer au sport en toute sécurité et sont traitées avec respect et équité.

C. Application – général

4. Le présent Code s'applique à la conduite des participants dans le cadre de leur travail, des activités et des événements de BCB, notamment mais sans s'y limiter, les compétitions, les entraînements, les évaluations, les traitements ou les consultations (p. ex., la massothérapie), les camps d'entraînement, les voyages associés aux activités de l'organisation, l'environnement de bureau et toute réunion.
5. Le présent Code s'applique à la conduite des participants en dehors du cadre de leur travail, des activités et des événements de BCB dans la mesure où la conduite peut compromettre les relations au sein de BCB (le milieu de travail et l'environnement sportif) et nuire à l'image et à la réputation de BCB. BCB en déterminera l'applicabilité à son entière discrétion.
6. Le présent Code s'applique aux participants actifs dans le sport ou qui se sont retirés du sport lorsque toute réclamation concernant une violation potentielle du présent Code s'est produite lorsque le participant était actif dans le sport.
7. Toutefois, nonobstant toute disposition contraire contenue dans les présentes ou dans les politiques et procédures du BCIS, tous les incidents de mauvais traitements impliquant des travailleurs peuvent également être traités conformément aux processus énoncés dans toute politique applicable en milieu de travail. Il est entendu que lorsqu'une allégation d'inconduite est présumée être une violation d'une politique en milieu de travail et du CCUMS, l'affaire peut être renvoyée pour traitement en vertu des politiques et procédures du BCIS, à condition que le travailleur soit un participant au CCUMS, en plus de toute politique en milieu de travail applicable.

D. Comportements interdits

8. Tous les participants organisationnels doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement interdit tel que défini par le CCUMS et le Code.
9. Il incombe aux participants organisationnels de savoir quelles actions ou quels comportements constituent des comportements interdits et/ou des mauvais traitements.
10. Les comportement interdits par le CCUMS comprennent, entre autres, les éléments suivants:

- a) Maltraitance physique
- b) Maltraitance psychologique
- c) Négligence
- d) Maltraitance sexuelle
- e) Conditionnement
- f) Transgressions des frontières
- g) Discrimination
- h) Absence de signalement
- i) La complicité et l'encouragement
- j) Représailles
- k) Entrave ou manipulation des p_ rocedures
- l) Faux rapports

11. Outre les comportements interdits définis par le CCUMS, le présent Code définit d'autres normes de comportement et de conduite attendues de la part de tous les participants organisationnels et tout manquement à ces normes de comportement attendues de la part d'un participant organisationnel peut constituer une violation du présent Code. En outre, les comportements suivants constituent également des infractions au présent Code :

- a) Intimidation
- b) Harcèlement
- c) Harcèlement en milieu de travail
- d) Violence en milieu de travail

E. Responsabilités des participants organisationnels

12. Les participants organisationnels sont responsables de :

- a) S'abstenir de tout comportement qui constitue une maltraitance ou un comportement interdit en vertu du présent Code ou du CCUMS.
- b) préserver et renforcer la dignité et l'estime de soi des autres participants organisationnels :
 - i. traitant les autres avec équité, honnêteté, respect et intégrité;
 - ii. adresser des commentaires et des critiques de manière appropriée, et s'abstenir de critiquer les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres en public;
 - iii. faire toujours preuve de camaraderie, d'un esprit sportif et d'une conduite éthique;
 - iv. adhérer aux règlements du sport et agir dans l'esprit de ces règlements.
- c) S'abstenir de recourir à la force ou à l'autorité en vue de contraindre une autre personne à participer à des activités inappropriées.
- d) S'abstenir de consommer de l'alcool, du tabac ou des produits de cannabis à l'extérieur des zones désignée lors d'une participation à des programmes, des activités, des compétitions et des événements de BCB.
- e) Pour les mineurs, ne pas consommer de l'alcool, du tabac, ou des produits de cannabis lors

des compétitions ou des événements.

- f) Dans le cas de personnes qui ne sont pas des mineurs, ne pas consommer de cannabis sur le lieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de BCB (sous réserve des protections prévues par la législation applicable en matière de droits de la personne), ne pas consommer d'alcool pendant les entraînements, les compétitions ou dans des situations où des mineurs sont présents dans des zones non désignées, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales destinées aux adultes.
- g) Lors 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 de l'alcool ou de drogues ou substances illégales;
 - iv. avoir une assurance automobile valide;
 - v. s'abstenir de participer à toute activité qui constituerait une distraction au volant.
- h) Respecter les biens d'autrui et ne pas causer délibérément des dommages.
- i) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible.
- j) S'abstenir d'adopter un comportement délibéré visant à manipuler le résultat d'un classement ou d'une compétition et/ou ne pas offrir, recevoir ou s'abstenir d'offrir ou de recevoir tout avantage visant à manipuler le résultat d'une compétition ou d'un classement. Un avantage comprend la réception directe ou indirecte d'argent ou de toute autre chose de valeur, y compris, mais sans s'y limiter, les pots-de-vin, les gains, les cadeaux, les traitements préférentiels et autres avantages.
- k) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales/territoriales, municipales et du pays hôte applicables.
- l) Respecter en tout temps les conventions, les politiques, les procédures et les règlements de BCB, lesquels peuvent être adoptés ou modifiés de temps à autre.

F. Administrateurs, membres de comités et membres du personnel

13. En plus des responsabilités susmentionnées dans la section E (ci-dessus), les administrateurs, les membres de comités et les membres du personnel de BCB doivent :

- a) Agir principalement en tant qu'administrateur, membre de comité ou employé de BCB et s'assurer de donner la priorité à leur devoir de loyauté envers l'organisation (et non envers tout autre organisme ou groupe) lorsqu'ils exercent ce rôle.
- b) s'assurer que les finances sont gérées de façon responsable et transparente et dans le respect de toutes les obligations fiduciaires.

c) Se conformer à leurs obligations en vertu de la *Politique de filtrage*, y compris comprendre

les attentes permanentes en vertu de la *Politique de filtrage* et coopérer pleinement au processus de filtrage.

- d) se comporter avec transparence, professionnalisme, de bonne foi et dans le respect des lois, et ce, dans l'intérêt de BCB;
- e) faire preuve d'indépendance et d'impartialité, et ne pas se laisser influencer par les intérêts personnels, les pressions extérieures, l'espérance d'une récompense ou la peur de la critique d'influencer leur prise de décision au nom de BCB
- f) agir avec le soin, la diligence et la compétence nécessaires pour accomplir les fonctions en vertu des lois qui gouvernent BCB;
- g) respecter la confidentialité inhérente aux questions de nature délicate;
- h) Lorsqu'ils agissent en tant qu'administrateur ou membre d'un comité, respecter les décisions de la majorité (du conseil d'administration ou d'un comité, selon le cas) et démissionner s'ils ne sont pas en mesure de le faire.
- i) consacrer le temps nécessaire aux réunions, et faire preuve de diligence dans la préparation des discussions et la participation à ces discussions;
- j) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de BCB;

H. Les personnel de soutien

14. En plus des responsabilités susmentionnées dans la section F, les personnel de soutien ont de nombreuses autres responsabilités. Les personnel de soutien doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à cette relation et se montrer extrêmement prudents afin de ne pas en abuser, consciemment ou non.

15. Les personnel de soutien aux athlètes devront :

- a) Éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent à la position du personnel de soutien de l'athlète.
- b) assurer un environnement sûr en sélectionnant les activités et en établissant des contrôles qui conviennent à l'âge, à l'expérience, à la capacité et à la condition physique des athlètes
- c) entraîner les athlètes méthodiquement et progressivement dans le cadre de délais appropriés et surveiller leur adaptation physique et psychologique en s'abstenant d'employer des méthodes ou des techniques qui pourraient nuire aux athlètes;
- d) 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;
- e) soutenir les personnels de soutien du camp d'entraînement, de l'équipe provinciale ou de l'équipe nationale si un athlète se qualifie à l'un de ces programmes;

- f) accepter et encourager les objectifs personnels des athlètes et diriger ces derniers vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport, au besoin;
- g) fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes mineurs) l'information nécessaire pour qu'ils prennent part aux décisions les concernant;
- h) agir dans l'intérêt véritable du développement de l'athlète en tant que personne à part entière;
- i) se conformer à la *Politique de vérification des antécédents* de BCB, y compris comprendre les attentes permanentes en vertu de cette politique et coopérer pleinement au processus de *vérification des antécédents*
- j) Se conformer à la stratégie de coaching responsable de BCB, le cas échéant
- k) signaler toute enquête criminelle en cours, toute condamnation et toutes les conditions relatives à une mise en liberté sous caution, y compris celles qui portent sur les allégations de violence, de pornographie juvénile et de possession, de consommation ou de vente de toute substance ou méthode illégale ou interdite;
- l) en aucun cas fournir, promouvoir ou tolérer l'usage de drogues (autres que les médicaments prescrits) ou de substances visant à augmenter la performance et, dans le cas des mineurs, la consommation d'alcool et de tabac;
- m) Lorsqu'il agit en tant que personnel de soutien, respecter les athlètes qui concourent pour d'autres juridictions et, dans ses rapports avec eux, ne pas empiéter sur les sujets ou prendre des mesures qui sont considérés comme relevant du domaine de l'entraînement, sauf après avoir reçu l'approbation des entraîneurs qui sont responsables des athlètes.
- n) Lorsqu'il existe un déséquilibre de pouvoir, ne pas s'engager dans une relation sexuelle ou intime avec un(e) athlète de tout âge
- o) divulguer à BCB toutes relations sexuelles ou intimes avec un athlète de plus de 18 ans et cesser immédiatement tout travail d'entraîneur auprès de cet athlète;
- p) Communiquer et coopérer avec les professionnels des sciences du sport et de la médecine sportive dans le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes, y compris lors de discussions sur les stratégies nutritionnelles optimales ou les méthodes de contrôle du poids pour les athlètes d'âge junior et plus (18 ans et plus) afin d'éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes. Les régimes et autres méthodes de contrôle du poids ne sont pas autorisés pour les athlètes de 17 ans et moins.
- q) reconnaître le pouvoir inhérent au poste d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants du sport. Cela est possible en établissant et en appliquant des procédures relatives au respect de la confidentialité (droit à la vie privée), en favorisant une participation éclairée et en assurant un traitement équitable et raisonnable. Les entraîneurs ont une responsabilité particulière pour ce qui est de respecter et de promouvoir les droits des participants se trouvant dans une situation vulnérable ou dépendante et, par conséquent, moins aptes à protéger leurs propres droits.

- r) se vêtir de façon professionnelle, soignée et convenable;
- s) Lors de communications, tenir compte du public auquel on s'adresse (p. ex., l'âge/la maturité des personnes) et s'abstenir d'utiliser un langage offensant

I. Athlètes

16. En plus des responsabilités susmentionnées dans la section E, les athlètes doivent :

- a) Respecter leur entente d'athlète (le cas échéant).
- b) signaler tout problème médical en temps utile quand un tel problème peut restreindre leurs déplacements, leur entraînement ou leur participation aux compétitions;
- c) être ponctuels et se montrer prêts à participer au meilleur de leurs compétences dans toutes les compétitions, entraînements, formations, essais, tournois et épreuves;
- d) ne pas se présenter faussement et tenter de s'inscrire à une compétition à laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de leur âge, de la catégorie ou de tout autre motif;
- e) se conformer à tous les règlements et exigences de BCB se rapportant aux codes vestimentaires et à l'équipement;
- f) agir conformément aux politiques et aux procédures de BCB et, s'il y a lieu, aux autres règlements établis par les entraîneurs et les gestionnaires.

J. Arbitres

17. En plus des responsabilités susmentionnées dans l'article 11, les arbitres doivent :

- a) maintenir et mettre à jour leur connaissance des règlements et des modifications qui y sont apportées;
- b) s'abstenir de critiquer les autres officiels, clubs ou associations en public;
- c) Adhérer en tout temps aux règles de leur fédération internationale et de tout autre organisme de sport ayant une autorité pertinente et applicable.
- d) Placer la sécurité et le bien-être des concurrents, ainsi que l'équité de la compétition, au-dessus de tout.
- e) S'efforcer d'offrir un environnement sportif équitable et ne jamais maltraiter une personne sur le terrain de jeu.
- f) Respecter les termes de tout accord qu'ils concluent avec BCB.
- g) accomplir les tâches qui s'inscrivent dans le cadre de leur poste tout en soutenant le travail des autres officiels;

- h) agir à titre d'ambassadeur de BCB en acceptant d'appliquer et de respecter les règlements nationaux et provinciaux;
- i) assumer la responsabilité de leurs actions et de leurs décisions prises sur le terrain;
- j) respecter les droits, la dignité et la valeur intrinsèque de toutes les personnes;
- k) agir avec transparence, impartialité, professionnalisme, de bonne foi et dans le respect des lois;
- l) être justes, équitables, bienveillants, indépendants, honnêtes et impartiaux dans leurs relations avec les autres;
- m) respecter la confidentialité inhérente aux questions de nature délicate, tels que les expulsions, les forfaits, les processus disciplinaires, les appels ainsi que les renseignements personnels des participants;
- n) Se conformer à leurs obligations en vertu de la *Politique de filtrage*, y compris comprendre les attentes permanentes en vertu de cette politique et coopérer pleinement au processus de filtrage.
- o) honorer toutes les affectations et, si un arbitre en est incapable en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle, aviser l'association ou le responsable dans les plus brefs délais;
- p) lors de l'écriture de rapports, exposer les faits au mieux de leurs connaissances et de leurs souvenirs
- q) s'habiller selon les exigences du poste.

K. Parents/tuteurs et spectateurs

18. En plus des responsabilités susmentionnées dans la section E, les parents/tuteurs et les spectateurs doivent :

- a) encourager les athlètes à jouer en respectant les règlements et à régler les conflits sans recourir à l'hostilité ou à la violence;
- b) dénoncer le recours à toute forme de violence;
- c) ne jamais ridiculiser un participant qui a fait une erreur pendant qu'il jouait ou s'entraînait;
- d) respecter les décisions et le jugement des arbitres et encourager les participants à agir ainsi;
- e) soutenir les efforts visant à arrêter et à prévenir toute forme d'abus, de coercition, d'intimidation et de sarcasme excessifs (physiques ou verbaux);
- f) respecter tous les concurrents, les entraîneurs, les arbitres et les autres bénévoles et leur manifester de la gratitude.
- g) s'abstenir de harceler les concurrents, les entraîneurs, les officiels, les parents/tuteurs et

les autres spectateurs.

- h) Ne jamais encourager, aider, dissimuler ou aider un athlète à tricher par le biais du dopage, de la manipulation de la compétition ou de tout autre comportement de tricherie

L. Anti-Doping¹

1. BCB adopte et adhère au Programme canadien antidopage. BCB respectera toute sanction imposée à un participant organisationnel à la suite d'une violation du [Programme canadien antidopage](#) ou de toute autre règle antidopage applicable.
2. Tous les participants organisationnels doivent :
 - a) S'abstenir de faire un usage non médical de médicaments ou de drogues ou d'utiliser des substances ou des méthodes interdites figurant sur la version de la Liste des substances interdites de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur.
 - b) S'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'entraînement, de formation, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision, qui a été reconnue coupable d'une violation des règles antidopage et qui purge une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable.
 - i. Coopérer avec toute organisation antidopage qui mène une enquête sur une ou plusieurs violations des règles antidopage.
 - ii. S'abstenir de tout comportement offensant à l'égard d'un agent de contrôle du dopage ou d'une autre personne participant au contrôle du dopage, que ce comportement constitue ou non une falsification telle que définie dans le Programme canadien antidopage.
3. Tout membre du personnel de soutien de l'athlète ou toute autre personne qui fait usage d'une substance interdite ou d'une méthode interdite sans justification valable et acceptable doit s'abstenir de fournir un soutien aux athlètes qui relèvent de la compétence de BCB.

M. Représailles, rétribution ou reproches

4. Tout participant organisationnel commet une infraction au présent *Code de conduite et d'éthique* s'il se livre à un acte qui menace ou cherche à intimider une autre personne dans le but de décourager cette personne de déposer, de bonne foi, un rapport conformément à toute politique de BCB.
5. Le fait pour une personne de déposer un rapport dans le but d'exercer des représailles, des rétorsions ou des reproches à l'encontre d'une autre personne constitue également une violation

¹ Les majuscules utilisées dans la présente section antidopage ont, à moins que le contexte ne s'y oppose, le sens qui leur est attribué dans la section Définitions du Programme antidopage canadien.
Code de conduite et d'éthique

du présent *Code de conduite et d'éthique*. Tout individu trouvé en violation de cette section sera responsable des coûts liés au processus disciplinaire requis pour établir une telle violation.

N. Protection de la vie privée

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

Approuvé : Janvier 2023