



ASSOCIATION CANADIENNE DES MONITEURS DE SNOWBOARD (ACMS)

Code de conduite et Politique de règlement des plaintes

Responsabilité de la Politique :	Directeur général
Application de la Politique :	Personnel de gestion de l'ACMS
Approbation de la Politique :	Conseil d'administration
Date d'approbation et d'entrée en vigueur :	Approbation : 31 août 2026 / Entrée en vigueur : 1 ^{er} septembre 2026
Date du prochain examen :	Examen annuel

1. Objectif

L'Association canadienne des moniteurs de snowboard (« ACMS ») est déterminée à offrir un milieu positif, sain et respectueux où chaque personne peut pratiquer le snowboard en toute sécurité. Le Code de conduite (le « Code ») de l'ACMS énonce les normes et les attentes de l'ACMS concernant la conduite professionnelle et le comportement personnel.

2. Application

Définitions

- **Membres** : terme défini dans les règlements administratifs de l'ACMS.
- **Employé(e)s** : terme qui désigne toute personne qui travaille pour l'ACMS ou offre des services à cette dernière, notamment les employé(e)s à temps partiel ou à plein temps, les entrepreneur(euse)s permanent(e)s ou temporaires, les organisateur(trice)s régionaux(ales), les dirigeant(e)s, le personnel, les évaluateur(trice)s, les animateur(trice)s de stages et les entraîneur(euse)s.
- **Élèves ou candidat(e)s** : termes qui désignent les candidat(e)s et les participant(e)s aux stages de moniteur(trice)s de snowboard, aux évaluations de certification et aux ateliers, et toute autre personne liée à l'ACMS par le biais d'une inscription ou d'une participation à ses programmes.

- **Parties prenantes** : terme qui désigne les personnes affiliées à l'ACMS, notamment les bénévoles, les membres des comités, les administrateur(trice)s, les dirigeant(e)s, les partenaires de l'industrie, les représentant(e)s des stations de ski, les parents ou les tuteur(trice)s.

À qui le Code s'applique-t-il?

Le Code s'applique à tous(tes) les membres, employé(e)s, élèves ou candidat(e)s et parties prenantes. Il s'applique également aux membres retraité(e)s ou inactif(ve)s si le manquement potentiel au Code s'est produit quand la personne était un(e) membre actif(ve) ou participait aux activités de l'ACMS.

Quand le Code s'applique-t-il?

Le Code s'applique dès qu'une personne est identifiable en tant que membre, employé(e), élève ou partie prenante de l'ACMS. Notamment dans le cadre des événements parrainés ou liés à l'ACMS, des programmes de formation, des stages, des évaluations, des séances de perfectionnement professionnel, des réunions, du travail administratif et des activités sociales associées à l'ACMS.

Exemple : *Le Code s'applique aux moniteur(trice)s de snowboard de l'ACMS travaillant à une station de ski ou pratiquant le snowboard récréatif qui portent des vêtements affichant un logo, un écusson ou une épinglette de l'ACMS. Les préoccupations concernant les moniteur(trice)s à l'emploi d'une station de ski doivent d'abord être transmises à la direction de cette dernière, en sa qualité d'employeuse. L'ACMS n'agit pas en tant que tribunal de première instance des ressources humaines pour les conflits de travail dans les stations, mais elle se réserve le droit d'examiner la conduite en vertu du présent Code si les actions présumées contreviennent aux normes de l'ACMS ou nuisent à la confiance du public envers l'enseignement du snowboard.*

Le Code s'applique tant aux interactions en personne qu'en ligne, ce qui comprend les communications numériques, les courriels et les plateformes de médias sociaux. Il s'applique également dans des contextes publics plus larges où la conduite représente un risque pour la sécurité publique ou peut avoir une répercussion négative sur la réputation de l'ACMS, ses relations avec l'industrie ou la confiance du public.

Ce Code n'est pas exhaustif. Il doit être interprété au sens large afin de refléter les normes les plus élevées en matière de comportement professionnel. L'ACMS a le pouvoir discrétionnaire exclusif de déterminer si le présent Code s'applique à une situation donnée.

3. Principes régissant la conduite

Toutes les personnes liées par le Code sont tenues de respecter ce dernier et de soutenir ses valeurs. Les manquements au Code peuvent entraîner des mesures disciplinaires et des sanctions. Les personnes doivent également respecter strictement toutes les lois municipales, provinciales et fédérales applicables.

A. Respect

Traitez chaque personne avec bienveillance, dignité et respect des différences, des capacités et des identités individuelles. Préconisez un environnement inclusif favorisant la diversité et l'égalité des chances, totalement exempt de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, de coercition et de violence.

Exemple : *Toute rétroaction sur la technique ou la performance doit être constructive, objective et communiquée avec respect. Il est interdit de procéder à un enregistrement audio ou vidéo ou de partager des renseignements personnels sans obtenir un consentement explicite.*

Abordez les enjeux techniques et interpersonnels de manière professionnelle, en cherchant des solutions constructives qui respectent l'équité procédurale.

B. Enseignement responsable

Veillez à ce que l'enseignement du snowboard soit dispensé de manière sécuritaire, éthique et dans l'intérêt supérieur des candidat(e)s et des élèves. Ne travaillez jamais dans des conditions dangereuses ou inappropriées qui compromettent la santé et la sécurité des participant(e)s ou la qualité de la leçon.

Exemple : *Sélectionnez le terrain, les étapes de progression et les modalités d'évaluation de l'exercice qui correspondent aux capacités des élèves, à leur niveau de certification, à leur équipement et aux conditions environnementales.*

Favorisez un environnement d'apprentissage bienveillant. Aidez les candidat(e)s à atteindre tout leur potentiel en respectant leurs limites individuelles. Soyez pleinement conscient(e) du déséquilibre des pouvoirs inhérent aux relations d'enseignement. Les moniteur(trice)s et les évaluateur(trice)s de snowboard occupent des postes de confiance et d'autorité; cette position ne doit jamais être exploitée à des fins de gain personnel ou d'intimité inappropriée.

Exemple : *Faites tout votre possible pour participer aux séances annuelles de perfectionnement professionnel, actualiser vos compétences techniques et respecter les normes les plus élevées en matière d'enseignement du snowboard.*

Les moniteur(trice)s de snowboard sont des ambassadeur(drice)s de ce sport. Un comportement professionnel exige de maintenir une attitude positive, de communiquer clairement, de faire preuve de ponctualité, d'avoir une présentation soignée, de respecter l'environnement et de se conformer pleinement aux politiques des stations de montagne.

Exemple : *Les avantages aux employé(e)s, notamment l'accès gratuit aux remontées ou l'accès prioritaire à la file d'attente, sont des privilèges accordés par les stations hôtes et ne doivent jamais être considérés comme un droit acquis.*

C. Intégrité des relations

Agissez avec honnêteté, sincérité et honneur. Représentez fidèlement votre niveau de certification, votre expérience et vos affiliations professionnelles. Respectez en tout point les politiques de vérification des antécédents et de présélection de l'ACMS.

Identifiez et gérez les conflits d'intérêts réels ou perçus conformément à la Politique sur les conflits d'intérêts de l'ACMS. Dénoncez les préjudices, les inconduites, l'utilisation de substances, la violence physique ou émotionnelle et les abus de pouvoir.

Exemple : *En tant qu'évaluateur(trice) de l'ACMS, faites preuve d'une objectivité et d'une transparence strictes, en reconnaissant l'influence inhérente que vous exercez sur les candidat(e)s aux stages et sur les résultats des évaluations.*

D. Faire honneur au sport et à l'industrie

Maintenez des normes de conduite personnelle élevées et soyez un modèle positif pour l'enseignement du snowboard et la pratique de ce sport. Cultivez des relations de coopération avec les équipes de direction des stations, les écoles de snowboard, les partenaires de l'industrie et le public.

Ne dénigrez pas publiquement les fabricants d'équipement de snowboard, les commanditaires, les fournisseurs ou les partenaires de l'industrie. Soulevez toute préoccupation relative à l'industrie ou d'ordre technique directement auprès de la direction de l'ACMS. Respectez les autres membres de l'ACMS et les collègues des organisations partenaires (p. ex. AMSC, ACMSN, CADS) dans les forums publics et privés.

4. Conduite prohibée

Harcèlement et harcèlement sexuel

L'ACMS affiche une tolérance zéro à l'égard du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la discrimination. Des mesures immédiates seront prises en réponse à des allégations. Aux fins

de référence, les définitions issues de la Politique sur le harcèlement en milieu de travail de l'ACMS et de la législation pertinente en matière de droits de la personne s'appliquent.

- Intimidation, propos agressifs, commentaires humiliants ou propos portant atteinte à la vie privée ou aux convictions d'une personne.
- Harcèlement sexuel, contact physique importun, avances sexuelles importunes ou harcèlement racial et fondé sur l'identité.
- Refus de travailler avec une personne, de lui enseigner ou de communiquer avec elle sur la base de motifs de distinction illicite aux termes des lois sur les droits de la personne.

Maltraitance et Sport sécuritaire (CCUMS)

Toute personne adoptant un comportement prohibé défini dans le *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport* (CCUMS), publié par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC), est en violation directe du présent Code.

- Maltraitance psychologique, physique ou sexuelle, ou exposition d'une personne à un risque de maltraitance.
- Négligence, conditionnement, transgressions des limites ou contact individuel non autorisé avec des personnes mineures.
- Complicité, encouragement ou dissimulation d'un comportement prohibé.
- Omission de signaler un possible cas de maltraitance ou de violence aux autorités ou aux représentant(e)s désigné(e)s de Sport sécuritaire.

Intimité sexuelle et relations dans le cadre de l'enseignement du snowboard

L'intimité sexuelle entre les moniteur(trice)s ou évaluateur(trice)s et les élèves ou candidat(e)s est fortement déconseillée. Si une relation consensuelle existe ou se développe entre adultes, le(la) moniteur(trice) ou l'évaluateur(trice) doit immédiatement divulguer la relation à l'ACMS et renoncer à tout rôle direct d'enseignement ou d'évaluation auprès de l'élève ou du(de la) candidat(e).

Toute activité sexuelle ou intimité émotionnelle inappropriée avec une personne mineure (qui n'a pas atteint l'âge légal de la majorité) est strictement interdite. Une erreur d'appréciation de l'âge ne constitue pas une défense.

Consommation de substances et d'alcool

Abstenez-vous d'exercer toute fonction d'enseignement, de participer aux stages de l'ACMS ou de représenter cette dernière lorsque vous êtes sous l'influence de drogues, de l'alcool,

du cannabis ou de toute substance nuisant au jugement et à la sécurité. Ne fournissez pas de substances aux personnes mineures et ne cautionnez pas leur consommation.

Médias sociaux et propriété intellectuelle

Faites preuve de bon jugement lorsque vous publiez en ligne. Ne publiez pas de contenu dérogatoire, faux, diffamatoire, harcelant ou discriminatoire visant l'ACMS, ses membres ou ses partenaires de l'industrie. Il est interdit de partager publiquement les communications internes privées, les manuels de stage ou le contenu vidéo de l'ACMS sans le consentement exprès écrit de cette dernière.

5. Processus de règlement des plaintes de l'ACMS

L'ACMS souscrit pleinement à l'équité procédurale, à la justice administrative et à la divulgation protégée. Toute personne (y compris les membres du public) peut déposer une plainte ou signaler une préoccupation.

Étape 1 : Règlement informel des différends

Lorsque cela est sécuritaire et approprié, les parties sont encouragées à régler leurs différends directement ou à demander conseil à un(e) responsable des programmes ou à un(e) membre du personnel des opérations de l'ACMS. Les préoccupations relatives à la gestion du milieu de travail de la station peuvent être transmises à la station hôte.

Étape 2 : Dépôt d'une plainte officielle

Les plaintes officielles peuvent être transmises par écrit à l'adresse feedback@casi-acms.com (ou par téléphone au 1-877-976-2274 si des mesures d'adaptation en matière d'accessibilité sont requises). Les plaintes doivent énoncer les faits précis, les dates, les personnes concernées et les résultats souhaités.

Examen initial et tri

Le directeur général (ou son[sa] remplaçant[e] désigné[e]) examinera la plainte et peut :

- recommander une résolution informelle ou une médiation dirigée;
- rejeter la plainte si elle ne relève pas de la compétence de l'ACMS, si elle est frivole ou si elle manque de bonne foi;
- confier la plainte à un(e) enquêteur(trice) interne ou convoquer un comité d'examen de l'ACMS composé de trois membres;
- faire appel à un(e) enquêteur(trice) externe indépendant(e) pour les cas de maltraitance grave ou d'allégations complexes;

- transmettre directement l'affaire aux autorités policières ou aux agences de protection de l'enfance lorsqu'une atteinte à la sécurité d'une personne mineure ou une activité criminelle est suspectée.

Cadre procédural

- La confidentialité est strictement préservée et limitée uniquement aux personnes nécessaires à l'enquête et à la prise de décision.
- Les décisions sont prises selon la prépondérance des probabilités, sur la base de preuves fiables.
- Une lettre de décision écrite énonçant les motifs de cette dernière sera transmise aux parties.

Étape 3 : Demandes de réexamen

Le réexamen est une mesure discrétionnaire (et non un appel automatique) disponible dans des cas particuliers seulement, notamment la présentation de nouvelles preuves, une erreur de procédure ou une modification significative des circonstances. Les demandes doivent être transmises par écrit au directeur général. Les recommandations de réexamen concernant la révocation ou la suspension définitive de l'adhésion relèvent en dernier ressort du conseil d'administration, conformément aux règlements administratifs de l'ACMS.

6. Protections des personnes mineures et vulnérables

Chacun a l'obligation légale de signaler immédiatement tout soupçon d'abus ou de négligence à l'égard d'un(e) enfant aux autorités policières ou aux agences de protection de l'enfance. Le personnel de l'ACMS doit aviser le directeur général dès qu'il a connaissance d'un problème lié à la sécurité des enfants.

- Gouvernement du Canada – Ressources en prévention de la maltraitance des enfants
- Service d'écoute téléphonique pour les enfants de la Colombie-Britannique : 1-800-663-9122
- Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) du Québec : 1-800-361-6477
- Sociétés de l'aide à l'enfance / services d'aide à l'enfance des Premières Nations de l'Ontario
- Jeunesse, J'écoute : par téléphone au 1-800-668-6868 ou par texto au 686868 (envoyer le mot CONNECT); soutien offert 24 h sur 24, 7 jours sur 7

7. Sanctions disciplinaires de l'ACMS

Les sanctions doivent être raisonnables, proportionnées et adaptées à la gravité du manquement au Code. Des mesures disciplinaires progressives ne sont pas nécessaires; un seul manquement grave peut entraîner la suspension ou la révocation immédiate de l'adhésion.

Le directeur général peut imposer une suspension temporaire immédiate dans l'attente d'une enquête lorsqu'il existe des risques pour la sécurité. Les recommandations de révocation définitive ou de suspension prolongée de l'adhésion sont soumises au conseil d'administration aux fins d'approbation en vertu du présent Code de conduite.

Sanctions possibles :

- Réprimande verbale ou écrite et lettre d'avertissement
- Cours de formation ou séances de sensibilisation obligatoires dans un délai prescrit
- Suspension temporaire de l'adhésion ou exclusion des programmes, événements et évaluations de l'ACMS
- Retrait des privilèges d'évaluateur(trice), perte de statut ou révocation d'une nomination à un comité
- Révocation définitive de l'adhésion à l'ACMS et interdiction totale de participation
- Dédommagement financier, excuses officielles écrites, licenciement ou résiliation de contrat

8. Politiques et documents de gouvernance connexes de l'ACMS

- Règlements administratifs de l'ACMS
- Politique sur le harcèlement et la discrimination en milieu de travail de l'ACMS
- Politique sur les conflits d'intérêts de l'ACMS
- Politique de vérification des antécédents et de présélection de l'ACMS
- Politique et énoncé de confidentialité de l'ACMS
- Manuel du conseil d'administration de l'ACMS