

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Définitions

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

- I. Dans le présent Code, les termes suivants ont les significations indiquées ci-après :
- a) «Participants» - Toutes les catégories de membres définies dans les règlements administratifs de Ringuette Canada, ainsi que toutes les personnes employées par, ou engagées dans des activités relatives à Ringuette Canada, incluant, sans toutefois s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les officiels, les bénévoles, les gérants et gestionnaires, les directeurs, les membres des comités, les administrateurs et les dirigeants de Ringuette Canada, les spectateurs, et les parents et tuteurs des athlètes; et
 - b) «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 Ringuette Canada, les événements sociaux liés à ses affaires, les affectations de travail hors des bureaux de Ringuette Canada, les déplacements liés à ses affaires, et les conférences ou séances de formation liées au travail;
 - c) «Violence» - Telle que définie dans la *politique en matière de violence* de Ringuette Canada;
 - 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) «Harcèlement» - Des commentaires ou un comportement vexants 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 Montréal 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 violences physiques ou sexuelles;
 - xii. 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
 - xiii. les représailles ou menaces de représailles contre quelqu'un qui rapporte du harcèlement à Ringuette Canada.

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

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

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

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 de conduite et d'éthique et politique contre le harcèlement a pour objet d'assurer un environnement positif et sécuritaire dans les programmes, activités et compétitions de Ringuette Canada en informant toutes les personnes que l'on s'attend à ce qu'elles aient en tout temps une conduite appropriée qui correspond aux valeurs fondamentales de Ringuette Canada. De plus, Ringuette 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 Ringuette 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 Ringuette Canada, l'environnement d'affaires de Ringuette 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 Ringuette 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 Ringuette 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 passible de mesures disciplinaires supplémentaires associées à la compétition en question.
5. Si un employé de Ringuette 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 Ringuette Canada, il sera assujetti aux mesures disciplinaires appropriées prévues par la politique relative aux ressources humaines de Ringuette Canada, ainsi que sans son entente de l'employé (si cela s'applique).
6. Le présent Code s'applique aussi au comportement des Participants hors des affaires, activités et événements de Ringuette Canada, quand un tel comportement affecte négativement les relations au sein de Ringuette Canada (et de son environnement de travail et sportif), et nuit à l'image ou à la réputation de Ringuette Canada. Ringuette Canada déterminera une telle application à son entière discrétion.

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Responsabilités

7. Les Participants sont responsables de :

- a) préserver et améliorer la dignité et l'estime de soi des membres et autres Participants de Ringuette 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, et 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 cela convient, pour rectifier ou prévenir des pratiques injustement discriminatoires;
 - v. traitant constamment les Participants justement et raisonnablement;
 - vi. respectant les règles de la ringuette, 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, Ringuette 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 passible de mesures disciplinaires supplémentaires, et de sanctions éventuelles en vertu de la *politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de Ringuette Canada. Ringuette Canada appliquera toute sanction émise suite à une infraction au Programme canadien antidopage, et ce peu importe qu'elle émane de Ringuette 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 ringuette, ayant été coupable d'un 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) s'abstenir de se servir de son pouvoir d'autorité pour essayer de forcer quelqu'un à s'engager dans des activités inappropriées;
- f) en ce qui concerne les mineurs, s'abstenir de consommer de l'alcool ou de la marijuana à tout événement ou compétition;
- g) s'abstenir de consommer de l'alcool, des produits du tabac, ou des drogues de récréatives (incluant la marijuana) pendant la participation à des programmes, activités, compétitions ou événements de Ringuette Canada;
- h) en ce qui concerne les adultes, s'abstenir de consommer de l'alcool ou de la marijuana 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 Ringuette Canada;
- i) respecter la propriété d'autrui, et ne pas l'endommager volontairement;
- j) promouvoir la ringuette de la manière la plus constructive et positive possible;
- k) lorsque la personne conduit un véhicule avec un participant à bord :
 - i. 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;
- l) respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et celles du pays hôte;
- m) 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;
- n) respecter en tout temps les règlements administratifs, politiques, procédures, règles et règlements de Ringuette Canada, tels qu'adoptés et amendés de temps en temps.

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

8. En plus de celles susmentionnées à l'article n° 7 (ci-dessus), les membres du conseil d'administration, des comités et

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

du personnel ont les responsabilités supplémentaires suivantes :

- a) jouer principalement le rôle de membre du conseil d'administration et (ou) d'un comité de Ringuette 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 Ringuette Canada, et qui préserve la confiance des Participants;
- c) s'assurer que les affaires de Ringuette Canada sont menées d'une manière responsable et transparente en ce qui concerne toutes les responsabilités fiduciaires;
- d) se conduire de manière transparente, professionnelle, légale et de bonne foi, dans les meilleurs intérêts de Ringuette 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 Ringuette Canada, de la communauté provinciale de la ringuette, 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 Ringuette Canada a été constituée en société;
- i) respecter la confidentialité adéquate relativement aux enjeux de nature sensible;
- j) s'assurer que tous les Participants bénéficient de suffisamment d'occasions d'exprimer leur opinion, et tenir adéquatement compte de ces opinions;
- k) respecter les décisions de la majorité et donner sa démission s'ils sont incapables de les respecter;
- l) 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;
- m) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de Ringuette Canada;
- n) respecter les règlements administratifs et les politiques approuvés par Ringuette Canada, et notamment le présent *Code de conduite et d'éthique*, ainsi que la *politique en matière de conflit d'intérêts* et la *politique en matière de confidentialité*.

Les entraîneurs

9. 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;

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

- h) satisfaire aux normes les plus élevées de professionnalisme, d'intégrité et d'adéquation, incluant, sans toutefois s'y limiter, les considérations stipulées dans la *politique de filtrage* de Ringuette 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 quel 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 et (ou) du tabac;
- k) 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 desdits athlètes;
- l) ne jamais avoir une relation intime ou sexuelle avec un athlète de moins de 18 ans et ne jamais avoir une telle relation avec un athlète de plus de 18 ans par rapport auquel il se trouve en situation de pouvoir, de confiance ou d'autorité;
- m) 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;
- n) s'habiller de manière professionnelle, de manière propre et inoffensive;
- o) utiliser un langage approprié, non offensant, pour l'auditoire auquel ils s'adressent.

Les athlètes

10. En plus des responsabilités mentionnées à l'article no 7 (ci-dessus), les athlètes ont les responsabilités suivantes :
- a) 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;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) se conformer aux règlements et aux exigences de Ringuette Canada en matière de vêtements et d'équipement;
 - e) ne jamais tourner en ridicule un participant pour une mauvaise performance en compétition ou à l'entraînement;
 - f) 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;
 - g) s'habiller adéquatement pour représenter Ringuette Canada, en mettant l'accent sur la propreté, la netteté et la discrétion;
 - h) respecter les politiques et procédures de Ringuette Canada, ainsi que lorsque cela s'applique, les règles supplémentaires établies par les entraîneurs ou les gérants d'équipe.

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Les officiels

11. 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 Ringuette 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 ringuette;
 - 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 Ringuette Canada, et des athlètes, entraîneurs, autres officiels et parents;
 - i) être justes, équitables, compatissants, indépendants, honnêtes, et impartiaux dans leurs relations avec les autres;
 - j) respecter la confidentialité requise par les enjeux de nature sensible, pouvant inclure des expulsions, des forfaits, des manquements, des processus disciplinaires, des appels, ou le traitement de renseignements ou de données spécifiques relatifs aux Participants;
 - k) honorer toutes leurs affectations, à moins d'en être dans l'incapacité en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle, et dans ces cas-là, aviser le plus tôt possible le club ou l'association concernés;
 - l) dans la rédaction des rapports, établir les faits véridiques et ne pas essayer de justifier les décisions;
 - m) s'habiller adéquatement pour l'arbitrage.

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

Date de la dernière révision : septembre 2018

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