



Code de conduite et d'éthique

(Juin 2016)

Définitions

1. Les définitions suivantes s'appliquent aux termes qui sont employés dans le présent code.
 - a) « *Individus* » : Les individus employés par BiCan ou impliqués dans ses activités, y compris, sans s'y limiter, les participants inscrits, athlètes, entraîneurs, coordonnateurs, officiels, bénévoles, gestionnaires, administrateurs, membres de comités et dirigeants de BiCan.
 - b) « *Milieu de travail* » : Tout endroit où sont menées des affaires ou des activités professionnelles. Les milieux de travail comprennent, sans s'y limiter, les bureaux de BiCan, les réceptions liées au travail, les activités professionnelles en dehors des bureaux de BiCan, les voyages liés au travail et les conférences ou la formation en lien avec le travail.

Intention

2. Le présent code a pour but de veiller à offrir un environnement sécuritaire et positif au sein des programmes, des activités et des événements de Biathlon Canada (BiCan) en s'assurant que les individus soient conscients qu'on s'attend en tout temps à une conduite convenable de leur part, conformément aux valeurs fondamentales de BiCan. BiCan encourage l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à offrir un environnement dans lequel tous les individus sont traités avec respect.

Application du Code de conduite

3. Le Code de conduite s'applique à la conduite adoptée par les individus dans le cadre d'affaires, d'activités et d'événements concernant BiCan, y compris, sans s'y limiter, les compétitions, les entraînements, les épreuves de sélection, les camps d'entraînement et les déplacements liés aux activités et à l'administration de BiCan, et toutes les réunions.
4. Tout individu qui enfreint le Code de conduite s'expose à des sanctions en vertu de la *Politique sur les plaintes et les mesures disciplinaires*. En plus de la possibilité de se voir imposer des sanctions en vertu de la *Politique sur les plaintes et les mesures disciplinaires*, un individu qui contrevient au code lors d'une compétition peut être exclu de la compétition ou du site de compétition; l'officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que l'individu quitte les lieux. L'individu peut également se voir imposer d'autres mesures disciplinaires propres à la compétition en question.
5. Un employé de BiCan trouvé coupable de s'être livré à des actes de violence ou de harcèlement envers tout autre employé, travailleur, contractant, membre, client, fournisseur, usager ou tiers pendant les heures de bureau, ou lors de tout événement de BiCan, sera assujéti aux mesures disciplinaires appropriées ainsi qu'aux dispositions de son contrat de travail (si applicable).
6. Le Code de conduite s'applique également à la conduite adoptée par les individus en dehors des affaires, des activités et des événements de BiCan si cette conduite a une incidence négative sur les relations au sein de

BiCan (et avec son entourage sportif et professionnel) et nuit à l'image et à la réputation de BiCan. Il sera déterminé à la seule discrétion de BiCan si le Code de conduite s'applique ou non.

Responsabilités

7. Les individus sont tenus de s'acquitter des responsabilités énumérées ci-après.
 - a) Préserver et soutenir la dignité et l'estime de soi des participants inscrits et des autres individus en :
 - i. témoignant du respect aux individus, sans distinction relative au type corporel, aux caractéristiques physiques, aux habiletés sportives, à l'âge, à l'ascendance, à la couleur, à la race, à la citoyenneté, à l'origine ethnique, au lieu d'origine, aux croyances, au handicap, à la situation familiale, à l'état matrimonial, à l'identité de genre, à l'expression de genre, au sexe et à l'orientation sexuelle;
 - ii. utilisant les commentaires et les critiques à bon escient et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres;
 - iii. faisant constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de comportements éthiques;
 - iv. agissant, lorsque cela est approprié, de manière à corriger ou à prévenir des pratiques qui sont injustement discriminatoires;
 - v. traitant toujours les individus de manière juste et raisonnable;
 - vi. veillant à ce que les règles du sport et l'esprit de ces règles soient respectés.
 - b) S'abstenir de tout comportement constituant du **harcèlement**. Le harcèlement est défini comme un commentaire ou une conduite envers un individu ou un groupe qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent, sans s'y limiter :
 - i. les abus, menaces ou débordements écrits ou verbaux;
 - ii. l'affichage de matériel visuel offensant ou dont le caractère offensant devrait être connu considérant les circonstances;
 - iii. les remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries indésirables;
 - iv. les regards lubriques ou autres gestes à caractère suggestif ou obscène;
 - v. une attitude condescendante ou paternaliste visant à miner l'estime de soi, déprécier la performance ou avoir des répercussions négatives sur les conditions de travail;
 - vi. des plaisanteries qui causent un malaise ou de l'embarras, compromettent la sécurité d'une personne ou qui ont une incidence négative sur la performance;
 - vii. toute forme d'initiation correspondant à la définition suivante : « *Toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse à laquelle un athlète nouvellement arrivé doit se soumettre à la demande d'un athlète ayant plus d'ancienneté, qui ne contribue pas de manière positive au développement de l'un ou l'autre des athlètes, mais qui est nécessaire pour être accepté dans l'équipe, et ce, que l'athlète nouvellement arrivé le veuille ou non. Cela comprend, sans s'y limiter, toute activité, qu'elle soit traditionnelle ou en apparence anodine, qui isole ou aliène un coéquipier en raison de sa classe, de son nombre d'années au sein de l'équipe ou de ses habiletés sportives.* »
 - viii. des contacts physiques indésirables, y compris, sans s'y limiter, des actes comme toucher, caresser, pincer ou embrasser;
 - ix. des attentions, avances, demandes ou invitations importunes à caractère sexuel;
 - x. les agressions physiques ou sexuelles;
 - xi. tout comportement correspondant aux définitions mentionnées précédemment qui n'est pas dirigé vers un individu ou un groupe en particulier, mais qui crée tout de même un environnement négatif ou hostile.

- c) S'abstenir de tout comportement constituant du **harcèlement en milieu de travail**. Le harcèlement en milieu de travail est défini comme un commentaire ou un comportement envers un travailleur en milieu de travail qui est vexatoire et dont le caractère importun est connu ou devrait raisonnablement l'être. Il ne faut pas confondre le harcèlement en milieu de travail avec les mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie du fonctionnement normal en milieu de travail, incluant les mesures ayant pour objectif de combler certaines lacunes au niveau du rendement, telles que de faire suivre un plan d'amélioration du rendement à quelqu'un ou d'imposer des mesures disciplinaires conséquentes à une infraction au travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail comprennent, sans s'y limiter :
- i. l'intimidation;
 - ii. faire des appels ou envoyer des messages électroniques offensants ou intimidants de façon répétée;
 - iii. des avances, des attouchements, des insinuations ou des demandes inappropriées à caractère sexuel;
 - iv. l'affichage ou la distribution d'images, de photos ou de documents offensants sous forme imprimée ou électronique;
 - v. la violence psychologique;
 - vi. le harcèlement personnel;
 - vii. la discrimination;
 - viii. des propos ou un comportement intimidant (blagues offensantes ou insinuations);
 - ix. des propos ou des actes dont le caractère offensant, gênant, humiliant ou dégradant est connu ou devrait raisonnablement être connu.
- d) S'abstenir de tout comportement constituant de la **violence en milieu de travail**. La violence en milieu de travail est définie soit comme le fait d'employer ou de tenter d'employer, en milieu de travail, une force physique envers un travailleur qui lui cause ou pourrait lui causer des blessures, soit comme des propos ou un comportement pouvant raisonnablement être interprétés par un travailleur comme une menace d'employer envers lui, en milieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer des blessures. Les types de comportements qui constituent de la violence en milieu de travail comprennent, sans s'y limiter :
- i. menacer verbalement de s'attaquer à un travailleur;
 - ii. envoyer ou laisser des messages de menace écrits ou électroniques à un travailleur;
 - iii. poser des gestes de menace destinés à un travailleur;
 - iv. brandir une arme en milieu de travail;
 - v. frapper, pincer ou toucher volontairement un travailleur qui ne le désire pas;
 - vi. lancer un objet sur un travailleur;
 - vii. faire obstacle aux déplacements habituels d'un travailleur ou lui nuire physiquement, en utilisant du matériel ou non;
 - viii. la violence sexuelle à l'égard d'un travailleur;
 - ix. toute tentative de se livrer à l'un des comportements décrits précédemment.
- e) S'abstenir de tout comportement constituant du **harcèlement sexuel**. Le harcèlement sexuel est défini comme des commentaires ou des avances importuns de nature sexuelle, des demandes de faveurs sexuelles, ou des comportements à caractère sexuel. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter :
- i. les blagues sexistes;
 - ii. l'affichage de matériel offensant à caractère sexuel;
 - iii. l'emploi de propos dégradants à connotation sexuelle pour décrire une personne;
 - iv. les questions ou les commentaires concernant la vie sexuelle d'autrui;
 - v. les attentions, avances ou propositions indésirables de nature sexuelle;

- vi. des contacts persistants et importuns.
- f) S'abstenir de consommer des drogues pour un usage autre que médical ou de recourir à des substances ou des méthodes améliorant la performance. Plus précisément, BiCan adopte le Programme canadien antidopage et adhère à celui-ci. Toute infraction à ce programme est considérée comme une infraction au présent code et peut entraîner des mesures disciplinaires additionnelles et possiblement des sanctions, conformément à la *Politique sur les plaintes et les mesures disciplinaires* de BiCan. BiCan se conformera à toute pénalité imposée, que ce soit par BiCan ou par toute autre organisme de sport, à la suite d'une infraction au Programme canadien antidopage.
- g) S'abstenir de s'associer, dans le cadre de toute activité liée à l'entraînement, à la formation, à la compétition, à l'instruction, à l'administration, à la gestion, au développement athlétique ou à la supervision, à toute personne ayant contrevenu aux règlements antidopage et reçu une sanction comportant une période d'inadmissibilité qui a été prononcée conformément au Programme canadien antidopage ou au Code mondial antidopage et qui est reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES).
- h) S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité dans le but de forcer une autre personne à s'adonner à des activités inappropriées.
- i) S'abstenir de faire usage d'alcool, de produits du tabac ou de drogues pour la durée des programmes, des activités, des compétitions et des événements de BiCan.
- j) Pour ce qui est des adultes, éviter de consommer de l'alcool en présence de mineurs et prendre des mesures raisonnables afin de gérer la consommation d'alcool de façon responsable lors d'activités sociales présentées dans le cadre d'événements de BiCan qui réunissent des adultes.
- k) Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer de dommages de manière délibérée.
- l) Promouvoir le sport le plus possible, de manière positive et constructive.
- m) Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales et municipales, ainsi qu'à celles des pays hôtes.
- n) Se conformer en tout temps aux règlements administratifs, aux politiques, aux procédures, aux règles et aux règlements de BiCan, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

Les administrateur, les membres des comités et le personnel

- 8. En plus de celles décrites à l'article 7 (ci-dessus), les administrateurs de BiCan, les membres des comités et le personnel sont tenus de s'acquitter des responsabilités énumérées ci-après.
 - 1. Agir principalement à titre de membre du conseil d'administration ou d'un ou de plusieurs comités de BiCan, et non en tant que membre d'une division ou d'une région spécifique.
 - 2. Agir de manière honnête et intègre et adopter une conduite fidèle à la nature des activités de BiCan et de ses responsabilités, qui contribue au maintien de la confiance des individus.
 - 3. Veiller à ce que les finances de BiCan soient gérées de manière responsable et transparente et à ce que l'organisme s'acquitte de ses responsabilités fiduciaires.
 - 4. Faire preuve d'ouverture et de professionnalisme, respecter les lois et agir de bonne foi et dans le meilleur intérêt de BiCan.
 - 5. Demeurer autonome et impartial, sans se laisser influencer par les intérêts personnels, la pression extérieure, l'espoir d'obtenir une récompense ou la peur d'être critiqué.
 - 6. Adopter des comportements conformes au décorum selon les circonstances et le rôle et agir de manière équitable, attentionnée et honnête avec les autres.
 - 7. Se tenir au courant des activités de BiCan et de la communauté sportive au niveau provincial, ainsi que des tendances générales dans les secteurs en lien avec ses fonctions.
 - 8. Faire preuve de la prudence, de la diligence et de la compétence nécessaire à l'exercice de ses fonctions en vertu des lois constitutives de BiCan.
 - 9. Respecter le caractère confidentiel des situations délicates.

10. Veiller à ce que les individus aient l'occasion d'exprimer leur opinion et à ce que les différents avis soit dûment pris en compte.
11. Savoir respecter les décisions prises par la majorité; sinon, démissionner.
12. Trouver le temps de se présenter aux réunions et arriver préparé afin de pouvoir prendre part aux discussions de manière active.
13. Avoir une excellente connaissance et compréhension de tous les documents constitutifs de BiCan.
14. Se conformer aux règlements et politiques approuvés par BiCan, et en particulier au *Code de conduite et d'éthique*, ainsi qu'à la *Politique relative aux conflits d'intérêt* et à la *Politique de confidentialité*.

Entraîneurs

9. En plus de celles décrites à l'article 7 (ci-dessus), les entraîneurs sont tenus de s'acquitter des responsabilités énumérées ci-après. La relation privilégiée qui existe entre l'entraîneur et l'athlète joue un rôle essentiel dans le développement personnel et sportif de l'athlète. Les entraîneurs doivent par conséquent comprendre et respecter le déséquilibre du pouvoir inhérent à cette relation et faire preuve d'une vigilance extrême afin de ne pas en abuser, de manière consciente ou non.
 - a) S'assurer que l'environnement soit sécuritaire en tenant compte de l'âge, de l'expérience, du niveau d'habileté et de la condition physique de tous les athlètes concernés lors du choix des activités et de l'établissement de mesures de contrôle.
 - b) Préparer les athlètes de façon systématique et progressive en utilisant des échéanciers appropriés et en effectuant le suivi des adaptations physiques et psychologiques, et s'abstenir d'avoir recours à des méthodes ou à des techniques d'entraînement qui peuvent causer un préjudice aux athlètes.
 - c) Éviter de compromettre la santé actuelle et à venir des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive pour diagnostiquer, traiter et gérer les problèmes médicaux et psychologiques des athlètes.
 - d) Apporter du soutien au personnel entraîneur d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou d'une équipe nationale si un athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes.
 - e) Fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes mineurs) les renseignements dont ils ont besoin pour prendre part à la prise de décisions les concernant.
 - f) Agir de manière à favoriser le développement de toutes les facettes de la personnalité de l'athlète.
 - g) Respecter les autres entraîneurs.
 - h) Satisfaire aux normes les plus élevées en terme de compétence, d'intégrité et d'aptitudes, y compris, sans s'y limiter, les critères établis dans le cadre du processus d'embauche de BiCan.
 - i) Divulguer l'existence de toute enquête criminelle en cours, d'une condamnation ou de conditions de libération sous caution, y compris pour des cas de violence, de pornographie juvénile ou de possession, de consommation ou de vente de toute substance illégale.
 - j) Ne jamais fournir, promouvoir ou tolérer l'usage de drogues (autres que les médicaments sous ordonnance obtenus légitimement) ou de substance améliorant la performance et, lorsqu'il s'agit de mineurs, d'alcool ou de tabac.
 - k) Respecter les athlètes des autres équipes et, lorsqu'il y a interaction avec ceux-ci, ne pas empiéter sur des sujets ou des actions qui sont considérées comme faisant partie du domaine de « l'entraînement », à moins d'avoir d'abord obtenu l'autorisation des entraîneurs responsables des athlètes en question.
 - l) S'abstenir de toute relation sexuelle avec un athlète de moins de 18 ans ou de relations intimes ou sexuelles avec un athlète de plus de 18 ans si l'entraîneur est en position de pouvoir, de confiance ou d'autorité par rapport à cet athlète.
 - m) Reconnaître le pouvoir que confère le rôle d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants au sport. Pour ce faire, il convient d'établir et d'appliquer des procédures définissant les paramètres de la confidentialité (droit à la vie privée), de la participation éclairée et du 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, par conséquent, moins aptes à protéger leurs propres droits.

- n) Porter une tenue soignée, professionnelle et classique.
- o) Soigner son langage en tenant compte du public auquel on s'adresse.

Athlètes

10. En plus de celles décrites à l'article 7 (ci-dessus), les athlètes sont tenus de s'acquitter des responsabilités énumérées ci-après.

- a) Déclarer à l'avance tout problème médical susceptible de nuire à sa capacité de voyager, de s'entraîner ou de prendre part à une compétition et, dans le cas d'un athlète breveté, tout problème médical qui pourrait l'empêcher de se conformer aux exigences du programme d'aide aux athlètes.
- b) Participer et arriver à l'heure, bien nourri et prêt à donner le meilleur de soi-même aux compétitions, entraînements, épreuves de sélection et événements.
- c) Faire bonne figure et ne pas tenter de prendre part à une compétition s'il n'y est pas admissible pour des raisons d'âge, de classement ou pour toute autre raison.
- d) Se conformer aux règles et aux exigences de BiCan en matière d'habillement et d'équipement.
- e) Ne jamais ridiculiser un participant suite à une mauvaise performance lors d'une compétition ou d'un entraînement.
- f) Faire preuve d'esprit sportif et ne jamais avoir recours à la violence ou à des paroles ou des gestes déplacés envers les athlètes, les officiels, les entraîneurs ou les spectateurs.
- g) Porter des vêtements conformes aux attentes de BiCan : soignés, propres et discrets.
- h) Adopter un comportement conforme aux politiques et procédures de BiCan et, le cas échéant, aux autres règles établies par les entraîneurs ou les responsables.

Officiels

11. En plus de celles décrites à l'article 7 (ci-dessus), les officiels sont tenus de s'acquitter des responsabilités énumérées ci-après.

- a) Avoir une connaissance à jour des règlements et se tenir informé de leurs modifications.
- b) S'en tenir aux tâches liées à son poste, tout offrant son aide aux autres officiels.
- c) Agir à titre d'ambassadeur de BiCan en acceptant de se conformer aux règles et règlements provinciaux et nationaux et de les faire respecter.
- d) Assumer la responsabilité des actions posées et des décisions prises à titre d'officiel.
- e) Respecter les droits, la dignité et la valeur de chaque individu.
- f) Ne pas critiquer d'autres officiels ou tout organisme en public.
- g) Contribuer au développement des officiels moins expérimentés.
- h) Se conformer aux lois, faire preuve d'ouverture et de bonne foi, et agir de manière impartiale et professionnelle dans le meilleur intérêt de BiCan, des athlètes, des entraîneurs, des officiels et des parents.
- i) Être juste, équitable, respectueux, autonome, honnête et impartial envers les autres.
- j) Respecter le caractère confidentiel des situations délicates, y compris les disqualifications, les processus disciplinaires, les appels et certains renseignements au sujet des individus.
- k) Respecter toute affectation, à moins d'en être incapable pour des raisons médicales ou en cas d'urgence; dans une telle situation, l'organisme ou l'organisateur concerné doit en être avisé le plus tôt possible.
- l) Dans les rapports, décrire les faits véridiques sans essayer de justifier les décisions.
- m) Porter des vêtements appropriés pour agir à titre d'officiel.

