Définitions

1. Dans le présent Code, les termes suivants ont les significations indiquées ci-après :

   a) "La Fédération" représentera la Fédération québécoise de ballon sur glace ;

   b) «Participants» - Toutes les catégories de membres définies dans les règlements administratifs de la Fédération, ainsi que toutes les personnes employées par, ou engagées dans des activités relatives à la Fédération, incluant, sans toutefois s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gérants et gestionnaires, les directeurs, les membres des comités, les administrateurs et les dirigeants de la Fédération; et

   c) «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 la Fédération, les événements sociaux liés à ses affaires, les affectations de travail hors des bureaux de la Fédération, les déplacements liés à ses affaires, et les conférences ou séances de formation liées au travail.

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 la Fédération 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 la Fédération. De plus, la Fédération 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 la Fédération 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 la Fédération, l'environnement d'affaires de la Fédération, et toutes les réunions.

4. Les Participants qui enfreignent le présent Code peuvent être assujettis à des sanctions en vertu de la *politique de gestion des conflits* de la Fédération. De plus, mis à part les sanctions éventuelles auxquelles ils s'exposent dans le cadre de la *politique de gestion des conflits* de la Fédération, 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 la Fédération 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 la Fédération, il sera assujetti aux mesures disciplinaires appropriées prévues par la politique relative aux ressources humaines de la Fédération, 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 la Fédération, quand un tel comportement affecte négativement les relations au sein de celle-ci (et de son environnement de travail et sportif), et nuit à l'image ou à la réputation de la Fédération. La Fédération déterminera une telle application à son entière discrétion.

Responsabilités

7. Les Participants sont responsables de :
   a) préserver et améliorer la dignité et l'estime de soi des membres et autres Participants la Fédération, et :
      i. faisant preuve de respect vis-à-vis des Participants, peu importe leurs type corporel, caractéristiques physiques, capacités athlétiques, âge, antécédents, couleur, race, citoyenneté, origine ethnique, lieu d'origine, croyances, handicap, statut familial, statut marital, identité sexuelle, expression sexuelle, sexe ou orientation sexuelle;
      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 du ballon sur glace, ainsi que l'esprit de ces règles;
   b) s'abstenir de tout comportement qui constitue du **harcèlement**, où le harcèlement est défini comme des commentaires ou un comportement vis-à-vis d'une personne ou d'un groupe, qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, humiliant ou malveillant. Ces types de comportement constituant du harcèlement comprennent, sans toutefois s'y limiter :
      i. la violence, les menaces ou les emportements verbaux ou écrits;
      ii. l'exposition de documents visuels offensants ou que l'on devrait savoir être offensants;
      iii. les observations, blagues, commentaires, insinuations ou sarcasmes importuns;
      iv. les regards insistants ou les gestes suggestifs ou obscènes;
      v. un comportement condescendant ou paternaliste visant à miner l'estime de soi, à diminuer la performance ou à nuire aux conditions de travail;
      vi. les mauvais tours qui provoquent de la gêne ou de l'embarras, compromettent la sécurité d'une personne ou nuisent à sa performance;
      vii. toute forme d'initiation innapropriée;
      viii. un contact physique non désiré, y compris un attouchement, une caresse, un pincement ou un baiser;
      ix. les avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle non souhaités;
      x. une agression physique ou sexuelle;
      xi. des comportements comme ceux décrits ci-dessus, qui ne sont pas dirigés envers une personne ou un groupe spécifique, mais qui ont le même effet d'instaurer un environnement négatif ou hostile;
      xii. les représailles, ou les menaces de représailles, contre quelqu'un qui rapport du harcèlement à la Fédération;
   c) s'abstenir de tout comportement qui constitue du **harcèlement sur le lieu de travail**, où le harcèlement sur le lieu de travail est défini comme des commentaires ou un comportement vexatoire à l'égard d'un collègue de travail, sur le lieu de travail, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est importun. On ne doit pas confondre le harcèlement sur le lieu de travail avec des mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font normalement partie des tâches au travail, y compris les mesures visant à rectifier des déficiences de rendement, telles qu'exiger que quelqu'un suive un plan d'amélioration du rendement, ou imposer des mesures disciplinaires relatives aux infractions en milieu de travail. Ces types de comportement constituant du harcèlement sur le lieu de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter :

i. l'intimidation;
ii. les appels ou courriels offensants ou intimidants, à répétition;
iii. les attouchements, avances, suggestions ou demandes sexuelles inappropriés;
iv. l'affichage ou la diffusion d'images, de photos ou de documents offensants, sous forme imprimée ou électronique;
v. l'abus psychologique;
vi. le harcèlement personnel;
vii. la discrimination;
viii. des mots ou comportements (farces ou sous-entendus offensants) intimidants;
ix. des mots ou actes dont on sait ou devrait raisonnablement savoir, qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants;

d) s'abstenir de tout comportement qui constitue de la **violence sur le lieu de travail**, où la violence sur le lieu de travail est définie comme : l'application d'une force physique par quelqu'un à l'égard d'un collègue de travail, lui causant ou pouvant lui causer des blessures physiques; une tentative d'application d'une force physique à l'égard d'un collègue, en milieu de travail, pouvant lui causer des blessures physiques; ou une déclaration ou un comportement qu'un collègue de travail peut raisonnablement interpréter comme une menace d'appliquer une force physique à l'égard d'un collègue, en milieu de travail, pouvant lui causer des blessures physiques. On ne doit pas confondre le harcèlement sur le lieu de travail avec des mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font normalement partie des tâches au travail, y compris les mesures visant à rectifier des déficiences de rendement, telles qu'exiger que quelqu'un suive un plan d'amélioration du rendement, ou imposer des mesures disciplinaires relatives aux infractions en milieu de travail. Ces types de comportement constituant du de la violence sur le lieu de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter :

i. es menaces verbales d'agresser un collègue;
ii. l'envoi ou l'affichage de notes de menace à un collègue;
iii. les gestes physiques de menace à l'endroit d'un collègue;
iv. brandir une arme sur le lieu de travail;
v. frapper, pincer ou attoucher un collègue, de manière non accidentelle;
vi. lancer un objet à un collègue;
vii. bloquer le mouvement normal d'un collègue, ou interférer physiquement avec lui, avec ou sans équipement;
viii. de la violence sexuelle à l'endroit d'un collègue;
ix. toute tentative d'avoir un des comportements décrits ci-dessus;

e) s'abstenir de tout comportement qui constitue du **harcèlement sexuel**, où le harcèlement sexuel est défini comme des commentaires ou des avances sexuelles importuns, des demandes de faveurs sexuelles, ou un comportement de nature sexuelle. Ces types de comportement constituant du harcèlement sexuel comprennent, sans toutefois s'y limiter :

i. les blagues sexistes;
ii. l'affichage de documents offensants à caractère sexuel;
iii. des commentaires sexuels humiliants pour décrire quelqu'un;
iv. des questions ou commentaires relatifs à la vie sexuelle de quelqu'un;
v. des avances, flirts ou propositions sexuelles inopportuns;
vi. des contacts permanents non sollicités.

f) s'abstenir de consommer des médicaments sans ordonnance, ou d'utiliser des médicaments ou des méthodes visant à améliorer la performance. 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 de gestion de conflits* de la Fédération. La Fédération appliquera toute sanction émise suite à une infraction au Programme canadien antidopage, et ce peu importe qu'elle émane de la Fédération canadienne de ballon sur glace ou d'une autre organisation sportive;

g) 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 du ballon sur glace, 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 qui est reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES);

h) s'abstenir de se servir de son pouvoir d'autorité pour essayer de forcer quelqu'un à s'engager dans des activités inappropriées;
i) s'abstenir de consommer de l'alcool, des produits du tabac, ou des drogues de récréatives pendant la participation à des programmes, activités, compétitions ou événements de la Fédération;
j) en ce qui concerne les adultes, s'abstenir de consommer de l'alcool 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 la Fédération;
k) respecter la propriété d'autrui, et ne pas l'endommager volontairement;
l) promouvoir le ballon sur glace de la manière la plus constructive et positive possible;
m) respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et celles du pays hôte;
n) respecter en tout temps les règlements administratifs, politiques, procédures, règles et règlements de la Fédération, 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 du personnel ont les responsabilités supplémentaires suivantes :
   a) jouer principalement le rôle de membre du conseil d'administration et (ou) d'un comité de la Fédération, 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 la Fédération, et qui préserve la confiance des Participants;
   c) s'assurer que les affaires de la Fédération sont menées d'une manière responsable et transparente en ce qui concerne toutes les responsabilités fiduciaires;
   d) se conduire de manière ouverte, professionnelle, légale et de bonne foi, dans les meilleurs intérêts de la Fédération;
   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 la Fédération, de la communauté provinciale du ballon sur glace, 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 la Fédération 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 la Fédération;

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;
   h) satisfaire aux normes les plus élevées de professionnalisme, d'intégrité et d'adéquation;
   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) 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;
m) s'habiller de manière professionnelle, de manière propre et inoffensive;
n) 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 la Fédération 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 la Fédération, en mettant l'accent sur la propreté, la netteté et la discrétion;
    h) respecter les politiques et procédures de la Fédération, ainsi que lorsque cela s'applique, les règles supplémentaires établies par les entraîneurs ou les gérants d'équipe.

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 la Fédératio, 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 équipe ou association de ballon sur glace;
    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 la Fédération, 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 l'équipe 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 : 5 février 2019