

Conseil du sport d'Ottawa Code de conduite et d'éthique

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent code :
 - a) « association » Le Conseil du sport d'Ottawa.
 - b) « lieu de travail » Tout endroit où des opérations ou des activités de l'association sont menées, notamment les bureaux de l'association, les événements sociaux liés au travail, les affectations hors des bureaux, les déplacements liés au travail et les conférences ou les séances de formation liées au travail.
 - c) « personnes » Les personnes employées par l'association ou qui participent à des activités avec elle, notamment les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, les directeurs et les dirigeants de l'association.

Objet

2. Le présent code vise à maintenir un environnement positif et sécuritaire (dans le cadre des programmes, des activités et des événements de l'association) en informant les personnes qu'on s'attend d'elles qu'elles adoptent en tout temps un comportement approprié et conforme aux valeurs fondamentales de l'association. L'association souscrit au principe de l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement où tous sont traités avec respect et équité.

Application

3. Le présent code s'applique au comportement des personnes lors des opérations, des activités et des événements de l'association, notamment dans le cadre des déplacements liés aux activités de l'association, dans les bureaux de l'association et lors des réunions.
4. Une personne qui enfreint le présent code pourrait faire l'objet de sanctions conformément à la Politique de discipline et de traitement des plaintes de l'association.
5. Un employé de l'association qui a commis des actes de violence ou de harcèlement envers un autre employé, un travailleur, un entrepreneur, un membre, un client, un fournisseur ou toute autre tierce partie pendant les heures de bureau ou lors d'un événement de l'association fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées.
6. Le présent code s'applique également au comportement des personnes en dehors des opérations, des activités et des événements de l'association, à la discrétion exclusive de cette dernière, si le comportement est préjudiciable aux relations de travail et nuit à l'image et à la réputation de l'association.

Responsabilités

7. Il incombe aux personnes de :
 - a) préserver et de renforcer la dignité et l'estime de soi des membres de l'association et des autres personnes en :
 - i. respectant les personnes sans égard à leur type corporel, leurs caractéristiques physiques, leur habileté sportive, leur âge, leur origine ancestrale, leur couleur, leur race, leur nationalité, leur origine ethnique, leur lieu d'origine, leurs convictions religieuses, leurs handicaps, leur situation familiale, leur état matrimonial, leur identité de genre, leur expression de genre, leur sexe et leur orientation sexuelle;
 - ii. formulant des critiques et des commentaires appropriés et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés et les membres;
 - iii. faisant toujours preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et d'un comportement éthique;
 - iv. corrigeant ou en prévenant, s'il y a lieu, les pratiques discriminatoires;
 - v. traitant toujours les personnes de façon juste et respectueuse;
 - vi. assurant le respect de l'esprit et de la lettre des règles sportives;
 - b) s'abstenir d'adopter un comportement **harcelant**, c'est-à-dire des remarques ou des gestes, faits envers une personne ou un groupe, qui sont insultants, injurieux, racistes, sexistes, dégradants ou malicieux. Voici quelques exemples de comportements harcelants :
 - i. les menaces, les accès de colère et autres formes de violence verbale ou écrite;
 - ii. les remarques, les blagues, les allusions, les railleries ou les commentaires insistants et importuns;

- iii. les regards lubriques ou d'autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - iv. les comportements condescendants visant à affaiblir l'estime de soi d'autrui, à nuire à son rendement ou à miner les conditions de travail;
 - v. les farces qui mettent en danger la sécurité d'autrui ou nuisent à son rendement;
 - vi. toute forme d'initiation, définie comme une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse qu'un athlète junior doit faire à la demande d'un coéquipier vétérane et qui ne contribue pas au développement positif de l'athlète, mais qui est requise pour faire partie de l'équipe même si l'athlète junior n'a pas envie d'y participer. Parmi ces activités, on compte notamment toutes celles qui excluent ou aliènent un coéquipier en raison de sa classe sociale, de son nombre d'années dans l'équipe ou de son habileté sportive, et ce, même si ces activités sont habituelles ou paraissent inoffensives;
 - vii. les contacts physiques importuns, dont les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
 - viii. les flirts, les avances, les demandes et les invitations non désirés;
 - ix. les agressions physiques ou sexuelles;
 - x. les comportements tels que ceux expliqués ci-dessus, qui ne visent pas directement une personne ou un groupe, mais qui créent tout de même un environnement de travail négatif ou hostile;
 - xi. les représailles ou les menaces de représailles à l'endroit d'une personne ayant rapporté du harcèlement à l'association;
- c) s'abstenir de toute forme de **harcèlement au travail**, défini comme des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail où on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement au travail ne doit pas être confondu avec les mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie du travail, notamment les mesures visant à corriger les problèmes de rendement, comme un plan d'amélioration du rendement ou des mesures disciplinaires en réponse à une mauvaise conduite sur le lieu de travail. Voici quelques exemples de comportements qui constituent du harcèlement au travail :
- i. l'intimidation;
 - ii. les appels téléphoniques et les courriels malveillants ou intimidants répétés;
 - iii. les avances, les propositions, les demandes et les attouchements sexuels inappropriés;
 - iv. l'affichage ou la diffusion d'images, de photos ou de documents imprimés ou électroniques inappropriés;
 - v. la violence psychologique;
 - vi. le harcèlement personnel;
 - vii. la discrimination;
 - viii. les remarques ou les gestes intimidants (blagues insultantes ou allusions);
 - ix. les remarques ou les gestes qui sont considérés comme insultants, gênants, humiliants ou rabaissants;
- d) s'abstenir de toute forme de **violence au travail**, définie comme l'emploi de force physique contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui lui cause ou pourrait lui causer une blessure; une tentative d'emploi de force physique contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui lui cause ou pourrait lui causer une blessure; une déclaration ou un comportement qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace d'emploi de force physique contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui lui cause ou pourrait lui causer une blessure. Voici quelques exemples de comportements qui constituent du harcèlement au travail :
- i. menacer verbalement d'attaquer un travailleur;
 - ii. adresser des notes ou des courriels de menace à un travailleur;
 - iii. poser des gestes menaçants envers un travailleur;
 - iv. brandir une arme sur le lieu de travail;
 - v. frapper, pincer ou toucher intentionnellement un travailleur contre son gré;
 - vi. lancer un objet à un collègue;
 - vii. bloquer physiquement les mouvements normaux d'un travailleur, avec ou sans équipement;
 - viii. commettre des actes de violence sexuelle envers une personne;
 - ix. tenter d'adopter les comportements décrits ci-dessus;
- e) s'abstenir de toute forme de **harcèlement sexuel**, défini comme des commentaires sexuels importuns, des avances, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres comportements de nature sexuelle. Voici quelques exemples de comportements qui constituent du harcèlement sexuel :
- i. les blagues sexistes;
 - ii. les remarques dégradantes d'ordre sexuel à propos d'une personne;
 - iii. les questions ou les commentaires concernant la vie sexuelle d'une personne;
 - iv. les flirts, les avances et les propositions importunes;

- v. les contacts physiques importuns répétés;
- f) s'abstenir de consommer des drogues à des fins non médicales ou d'utiliser des méthodes ou des drogues pour améliorer leur rendement. Plus précisément, l'association adhère au Programme canadien antidopage. Toute infraction à ce programme sera considérée comme une infraction au présent code, et pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires et de sanctions conformément à la Politique de discipline et de traitement des plaintes de l'association. L'association respectera toutes les peines découlant d'une infraction au Programme canadien antidopage, qu'elles aient été imposées par l'association ou par une autre association sportive;
- g) s'abstenir de s'associer à une personne (pour l'entraînement, la compétition, l'apprentissage, l'administration, la gestion, le développement athlétique ou la supervision du sport) ayant enfreint les règles antidopage et faisant l'objet d'une sanction reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport dans le cadre du Programme canadien antidopage ou du Code mondial antidopage;
- h) s'abstenir d'utiliser leur pouvoir ou leur autorité pour forcer une autre personne à prendre part à des activités inappropriées;
- i) s'abstenir de consommer des produits du tabac ou des drogues à usage récréatif lors des programmes, des activités, des compétitions ou des événements de l'association;
- j) s'abstenir de consommer de l'alcool (dans le cas des adultes) lors des compétitions et des situations où des personnes mineures sont présentes, et faire en sorte de consommer de manière responsable lors des situations sociales destinées aux adultes dans le cadre des événements de l'association;
- k) respecter la propriété d'autrui, et ne pas causer intentionnellement des dommages;
- l) promouvoir le sport de la manière la plus constructive et la plus positive possible;
- m) se conformer à toutes les lois fédérales et provinciales, aux réglementations municipales de même qu'à la législation des pays hôtes;
- n) respecter en tout temps les règlements, les politiques, les procédures et les règles de l'association, dans leur version adoptée et modifiée de temps à autre.

Employés et membres du conseil et des comités

8. En plus des responsabilités énoncées à la section 7 (ci-dessus), les administrateurs, les membres des comités et le personnel de l'association doivent également :
- a) donner la priorité à leur rôle de membre du conseil ou des comités de l'association, et non à leurs autres fonctions auprès d'un autre organe;
 - b) agir avec honnêteté et intégrité, et se conduire de manière à respecter la nature des activités de l'association et les responsabilités qui s'y rattachent et à maintenir la confiance de toutes les personnes;
 - c) gérer les finances de l'association de manière responsable, transparente et conforme à ses responsabilités fiduciaires;
 - d) agir de manière ouverte, professionnelle et légale, de bonne foi et dans l'intérêt supérieur de l'association;
 - e) conserver leur indépendance et leur impartialité et résister à toute influence provenant de l'intérêt personnel, des pressions externes, de l'attente de récompenses ou de la crainte de subir des critiques;
 - f) respecter le décorum requis par leur fonction et par les circonstances, et être justes, équitables, attentifs et honnêtes dans leurs interactions;
 - g) rester au fait des activités de l'association, de la communauté sportive provinciale et des tendances de leur secteur;
 - h) exercer la prudence, la diligence et la compétence requises pour accomplir leurs fonctions conformément aux lois en vertu desquelles l'association est constituée en personne morale;
 - i) respecter la confidentialité des dossiers de nature délicate;
 - j) s'assurer que toutes les personnes ont l'occasion de faire valoir leur opinion, et que toutes les opinions sont considérées à leur juste valeur;
 - k) se conformer aux décisions prises à la majorité, sinon démissionner;
 - l) consacrer le temps et le soin nécessaires pour se préparer aux réunions, y assister et participer aux discussions;
 - m) connaître en profondeur et comprendre tous les documents sur la gouvernance de l'association;
 - n) se conformer aux règlements et aux politiques approuvés par l'association, en particulier le présent code de conduite et d'éthique et la Politique concernant les conflits d'intérêts.