



CLUB D'ESCRIME HISTORIQUE DESTREZA NOVA LAVAL

DN Laval- Code de conduite

Date de création : 16^{ème} avril 2022

Code de conduite et d'éthique

« **Organisation** » fait référence à : **DN Laval** ou **Club d'escrime Historique Destreza Nova Laval**

Définitions

1. Les termes suivants ont ces significations dans ce Code :

- a. « **Individus o Particuliers** » - Les personnes employées par ou engagées dans des activités avec l'Organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gérants, les administrateurs, les membres de comités et les administrateurs et dirigeants de l'Organisation
- b. « **travail** » - Tout lieu où se déroulent des activités commerciales ou liées au travail. Les lieux de travail comprennent, mais sans s'y limiter, le bureau de l'Organisation, les fonctions sociales liées au travail, les affectations de travail en dehors des bureaux de l'Organisation, les déplacements liés au travail et les conférences ou sessions de formation ou tournois/événements liés au travail.

Objectif

2. L'objectif de ce Code est d'assurer un environnement sûr et positif (dans le cadre des programmes, activités et événements de l'Organisation) en faisant prendre conscience aux Individus qu'ils s'attendent, à tout moment, à un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales de l'Organisation. . L'Organisation soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel tous les individus sont traités avec respect.

Application de ce Code

3. Ce Code s'applique à la conduite des Individus pendant les affaires, les activités et les événements de l'Organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les compétitions, les entraînements, les essais, les camps d'entraînement, les voyages associés aux activités de l'Organisation, l'environnement de bureau de l'Organisation, et toutes les réunions.

4. Une personne qui enfreint le présent Code peut faire l'objet de sanctions en vertu de la *politique de discipline et de plaintes* trouve dans les règlements de DN Laval. En plus de faire face à une sanction possible conformément à la *politique de discipline et de plaintes de l'organisation*, un individu qui enfreint ce code pendant une compétition peut être expulsé de la compétition ou de l'aire de jeu, l'officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que l'individu se conforme à l'expulsion, et l'individu peut être soumis à toute discipline supplémentaire associée à la compétition particulière.

5. Un employé de l'Organisation qui s'est livré à des actes de violence ou de harcèlement contre tout autre employé, travailleur, entrepreneur, membre, client, fournisseur, client ou autre tiers pendant les heures ouvrables ou lors de tout événement de l'Organisation, sera soumis à des mesures disciplinaires appropriées sous réserve des termes des statuts de l'organisation.

6. Ce Code s'applique également à la conduite des Individus en dehors des affaires, des activités et des événements de l'Organisation lorsqu'une telle conduite affecte négativement les relations au sein de

l'Organisation (et son environnement de travail et de sport) et nuit à l'image et à la réputation de l'Organisation. De plus, les individus peuvent être soumis à l'interdiction de leur participation à l'Organisation en raison de leur image publique ; y compris toute activité que l'individu peut avoir dans les médias sociaux qui peut nuire à l'image de l'organisation, qui comprend, mais sans s'y limiter : soutenir le discours de haine, l'implication dans des mouvements d'extrême droite tels que les affiliations nazies, anti-antifa, suprématistes blancs ou tout autre fasciste grouper. Cette applicabilité sera déterminée par l'Organisation à sa seule discrétion. Un individu dont l'image publique passée n'est pas en rapport avec l'image présente peut être amené à le prouver et à demander pardon à l'Organisation qui pourra envisager la réhabilitation de l'individu et lui demander des déclarations publiques avant de se prononcer sur la l'interdiction de l'individu.

Responsabilités

7. Les individus ont la responsabilité de :

un. Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des membres de l'Organisation et des autres individus en :

- i. Démontrant du respect envers les individus, indépendamment de leur morphologie, de leurs caractéristiques physiques, de leurs capacités athlétiques, de leur âge, de leur ascendance, de leur couleur, de leur race, de leur citoyenneté, de leur origine ethnique, de leur lieu d'origine, croyance, handicap, situation de famille, état matrimonial, identité de genre, expression de genre, sexe et orientation sexuelle
- ii. Concentrer les commentaires ou les critiques de manière appropriée et éviter de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres
- iii. Démontrer constamment l'esprit de esprit sportif, leadership sportif et conduite éthique
- iv. Agir, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires
- v. Traiter les individus de manière équitable et raisonnable
- vi. Assurer le respect des règles du sport et de l'esprit de ces règles

b. S'abstenir de tout comportement qui constitue du **harcèlement**, où le harcèlement est défini comme un commentaire ou un comportement dirigé vers un individu ou un groupe, qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant. Les types de comportement qui constituent du harcèlement comprennent, mais sans s'y limiter :

- i. Injures écrites ou verbales, menaces ou explosions
- ii. L'affichage de matériel visuel offensant ou dont on devrait savoir qu'il est offensant dans les circonstances
- iii. Remarques, blagues, commentaires, insinuations importuns , ou des railleries
- iv. Ludique ou autres gestes suggestifs ou obscènes
- v. Comportement condescendant ou condescendant qui vise à saper l'estime de soi, à diminuer les performances ou à affecter négativement les conditions
- vi. Les plaisanteries pratiques qui causent de la gêne ou de l'embarras, mettent en danger la sécurité d'une personne ou affectent négativement les performances
- vii. Toute forme de bizutage où le bizutage est défini comme « *Toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'un athlète de rang junior par un coéquipier plus âgé, qui ne contribue pas au développement positif de l'un ou l'autre des athlètes, mais qui doit être acceptée dans le cadre de une équipe, quelle que soit la volonté de participation de l'athlète de rang junior. Cela inclut, mais sans s'y limiter, toute activité, aussi traditionnelle ou apparemment bénigne, qui distingue ou aliène tout coéquipier en fonction de sa classe, du nombre d'années dans l'équipe ou de ses capacités athlétiques.*
- viii. Contact physique indésirable, y compris, mais sans s'y limiter, toucher, caresser, pincer ou embrasser
- ix. Flirts, avances, demandes ou invitations

- x. Agression physique ou sexuelle
- xi. Comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers un individu ou un groupe spécifique mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile
- xii. Représailles ou menaces de représailles contre une personne qui signale un harcèlement à l'Organisation

c. S'abstenir de tout comportement qui constitue du **harcèlement**, où le harcèlement au travail est défini comme un commentaire ou une conduite vexatoire contre un travailleur sur un lieu de travail - un commentaire ou une conduite qui est connue ou devrait raisonnablement être connue comme étant importune. Le harcèlement au travail ne doit pas être confondu avec des actions de gestion légitimes et raisonnables qui font partie de la fonction de travail normale, y compris des mesures pour corriger les lacunes de performance, telles que placer quelqu'un sur un plan d'amélioration des performances ou imposer une discipline pour les infractions en milieu de travail. Les types de comportement qui constituent du harcèlement au travail incluent, mais ne sont pas limités à :

- i. Attouchements
- ii. Appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants répétés
- iii. , avances, suggestions ou demandes sexuels inappropriés
- iv. Affichage ou diffusion d'images, de photographies ou de documents offensants sous forme imprimée ou électronique
- v. psychologique
- vi. AbusHarcèlement
- vii. Discrimination
- viii. Mots ou comportements intimidants (blagues ou insinuations offensantes) Mots ou actions qui sont connus ou devraient raisonnablement être connus pour être offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants

d. S'abstenir de tout comportement qui constitue de **la violence au travail**, où la violence au travail est définie comme l'exercice de la force physique par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques au travailleur ; une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur, dans un lieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur; ou une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre le travailleur, dans un lieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur. Les types de comportement qui constituent du harcèlement au travail comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- i. Menaces verbales d'attaquer un travailleur
- ii. Envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants pour un travailleur
- iii. Faire des gestes physiques menaçants envers un travailleur
- iv. Manier une arme non autorisée sur un lieu de travail, qui comprend, sans s'y limiter, les armes à feu ou les objets tranchants. Cela peut être une exception liée aux pratiques/événements de l'Organisation.
- v. Frapper, pincer ou toucher non désiré un travailleur qui n'est pas accidentel
- vi. Lancer un objet sur un travailleur
- vii. Bloquer le mouvement normal ou interférence physique d'un travailleur, avec ou sans l'utilisation d'équipement
- viii. Violence sexuelle contre un travailleur
- ix. Toute tentative d'adopter le type de comportement décrites ci-dessus

e. S'abstenir de tout comportement qui constitue du **harcèlement sexuel**, où le harcèlement sexuel est défini comme des commentaires et des avances sexuelles importuns, des demandes de faveurs sexuelles ou une conduite de nature sexuelle. Les types de comportement qui constituent du harcèlement sexuel incluent, mais ne sont pas limités à :

- i. Blagues sexistes
- ii. Affichage de matériel sexuellement offensant

- iii. Mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne
 - iv. Demandes de renseignements ou commentaires sur la vie
 - v. sexuelle d'une personne Flirts, avances ou propositions sexuels
 - vi. importuns Contacts indésirables persistants
- f. S'abstenir de l'usage non médical de drogues ou de l'utilisation de drogues ou de méthodes améliorant la performance. Plus précisément, l'Organisation adopte et adhère au Programme canadien antidopage. Toute infraction à ce Programme sera considérée comme une infraction à ce Code et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires, et éventuellement de sanctions, conformément à la *Politique de Discipline et de Plaintes*. L'Organisation respectera toute sanction décrétée à la suite d'une infraction au Programme canadien antidopage, qu'elle soit imposée par l'Organisation ou toute autre organisation sportive
- g. S'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'entraînement, d'entraînement, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement athlétique ou de supervision du sport, qui a commis une violation des règles antidopage et purge une sanction impliquant une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage et/ou du Code mondial antidopage et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES)
- h. S'abstenir d'utiliser le pouvoir ou l'autorité pour tenter de contraindre une autre personne à s'engager dans des activités inappropriées
- i. S'abstenir de consommer de l'alcool, des produits du tabac ou des drogues récréatives lors de la participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de l'Organisation
- j. Dans le cas d'adultes, éviter de consommer de l'alcool dans des situations où des mineurs sont présents et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales destinées aux adultes associées aux événements de l'Organisation
- k. Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer volontairement de dommages
- l. Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible
- m. Respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte
- n. Se conformer, à tout moment, aux statuts, politiques, procédures, règles et règlements de l'Organisation, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre

. Membres du conseil/comité et personnel

8. En plus de la section 7 (ci-dessus), les administrateurs, les Les membres et le personnel auront des responsabilités supplémentaires pour :

- a. Agir principalement en tant que membre du conseil d'administration et/ou du ou des comités de l'Organisation.
- b. Agir avec honnêteté et intégrité et se conduire d'une manière compatible avec la nature et les responsabilités des activités de l'Organisation et le maintien de la confiance des individus
- c. Veiller à ce que les affaires financières de l'Organisation soient menées de manière responsable et transparente en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires
- d. Se conduire ouvertement, professionnellement, légalement et de bonne foi dans le meilleur intérêt de l'Organisation
- e. Être indépendant et impartial et ne pas être influencé par l'intérêt personnel, la pression extérieure, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique
- f. Se comporter avec un décorum approprié à la fois aux circonstances et à la position et être juste, équitable, prévenant et honnête dans toutes les relations avec les autres
- g. Se tenir informé des activités de l'Organisme, de la communauté sportive provinciale et des tendances générales des secteurs dans lesquels ils opèrent
- h. Exercer le degré de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux lois en vertu desquelles l'Organisation est constituée
- i. Respecter la confidentialité appropriée aux questions à caractère sensible
- j. Veiller à ce que toutes les personnes aient suffisamment d'occasions d'exprimer leurs opinions et que toutes les opinions soient dûment prises en compte et pondérées

- . k. Respecter les décisions de la majorité et démissionner en cas d'impossibilité
- l. Consacrer du temps pour assister aux réunions et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions lors de ces réunions
- m. Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de l'Organisation
- n. Se conformer aux règlements et politiques approuvés par l'Organisation, notamment le présent *Code de conduite* ainsi que les règlements de DN Laval.

Entraîneurs et officiels

9. En plus de la section 7 (ci-dessus), les entraîneurs ont de nombreuses responsabilités supplémentaires. La relation entraîneur-athlète est privilégiée et joue un rôle essentiel dans le développement personnel, sportif et athlétique de l'athlète. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à cette relation et doivent être extrêmement prudents pour ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs devront :

- a. Assurer un environnement sécuritaire en sélectionnant des activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, à l'expérience, aux capacités et au niveau de forme physique des athlètes impliqués
- b. Préparer les athlètes de manière systématique et progressive, en utilisant des délais appropriés et en surveillant les ajustements physiques et psychologiques tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient nuire aux athlètes
- c. Éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine du sport dans le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes
- d. Soutenir le personnel d'entraîneurs 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 informations nécessaires pour être impliqués dans les décisions qui affectent l'athlète
- f. Agir dans le meilleur intérêt du développement de l'athlète en tant que **personne à part entière**
- g. Respecter les autres entraîneurs
- h. Répondre aux normes les plus élevées en matière de références, d'intégrité et d'aptitude, y compris, mais sans s'y limiter, les considérations établies par les *statuts* et *code de conduite* de.
- je. Signaler toute enquête criminelle en cours, condamnation ou conditions de mise en liberté sous caution existantes, y compris celles pour violence, pornographie juvénile ou possession, utilisation ou vente de toute substance illégale
- j. En aucun cas fournir, promouvoir ou tolérer l'utilisation de drogues (autres que les médicaments correctement prescrits) ou de substances améliorant la performance et, dans le cas des mineurs, d'alcool et/ou de tabac
- k. Respecter les athlètes qui jouent avec d'autres équipes et, dans leurs relations avec elles, ne pas empiéter sur des sujets ou des actions qui sont considérés comme relevant du domaine de l'« entraînement », à moins d'avoir d'abord reçu l'approbation des entraîneurs qui sont responsables des athlètes
- l. Ne pas s'engager dans une relation sexuelle avec un athlète de moins de 18 ans, ou une relation intime ou sexuelle avec un athlète de plus de 18 ans si l'entraîneur est en position de pouvoir, de confiance ou d'autorité sur l'athlète
- m. Reconnaître le pouvoir inhérent au poste d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants au sport. Ceci est accompli en établissant et en suivant des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), de participation éclairée et de traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participants qui se trouvent dans une position vulnérable ou dépendante et moins en mesure de protéger leurs propres droits
- n. Habillez-vous de manière professionnelle, soignée et inoffensive

o. Utiliser un langage inoffensif, en tenant compte du public visé

Athlètes

10. En plus de la section 7 (ci-dessus), les athlètes auront des responsabilités supplémentaires pour :
- a. Signaler tout problème médical en temps opportun, lorsque de tels problèmes peuvent limiter leur capacité à voyager, à s'entraîner ou à concourir ; ou dans le cas d'athlètes brevetés, interférer avec la capacité de l'athlète à satisfaire aux exigences du programme de l'Organisation.
 - b. Participer et apparaître à l'heure, bien nourri et prêt à participer au mieux de ses capacités à toutes les compétitions, entraînements, séances d'entraînement, essais, tournois et événements
 - c. Se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition pour laquelle ils ne sont pas éligibles en raison de leur âge, de leur classification ou pour toute autre raison
 - d. Adhérer aux règles et exigences de l'Organisation concernant les vêtements et l'équipement
 - e. Ne jamais ridiculiser un participant pour une mauvaise performance ou pratique
 - f. Agir de manière sportive et ne pas afficher d'apparences de violence, de langage grossier ou de gestes envers d'autres athlètes, officiels, entraîneurs ou spectateurs
 - g. Habillez-vous de manière représentative de l'Organisation ; mettant l'accent sur la propreté, la propreté.
 - h. Agir conformément aux politiques et procédures de l'Organisation et, le cas échéant, aux règles supplémentaires décrites par les entraîneurs ou les managers

Document révisé le 23^{Signé} avril 2022

par le Président de l'Organisation : *André Hajjar Sesé*

