



BOWLS CANADA BOULINGRIN

Code de conduite et d'éthique

Définitions

1. Les définitions suivantes s'appliquent aux termes utilisés dans le présent Code :
 - a) « *Personnes* » – Personnes qui travaillent pour BCB ou participent à ses activités, notamment les athlètes, les entraîneurs, les coordonnateurs de tournois, les officiels, les bénévoles, les gérants, les dirigeants, les membres de comités, les parents/tuteurs et spectateurs présents aux épreuves ainsi que les administrateurs et membres de la direction de BCB.
 - b) « *Milieu de travail* » – Tout endroit où ont lieu des activités professionnelles, notamment les bureaux de BCB, les fonctions sociales liées au travail, les affectations en dehors des bureaux de BCB, les déplacements professionnels, les conférences et les séances de formation.
 - c) « *Abus* » – tel que défini à la *Politique en matière d'abus* de BCB.
 - d) « *Discrimination* » – Le fait de traiter différemment une personne en se fondant sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite, notamment 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, l'état de famille, le caractère génétique ou l'incapacité.
 - e) « *Harcèlement* » – Conduite caractérisée par la répétition de propos ou d'actes vexatoires à l'égard d'une personne ou d'un groupe par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces actes et propos sont vexatoires. Les types de comportement qui constituent du harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter :
 - i. abus, menaces ou accès de colère (écrits ou verbaux);
 - ii. remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou railleries persistants et importuns;
 - iii. harcèlement racial (propos, plaisanteries, injures ou insultes à caractère raciste; terminologie qui tend à renforcer les stéréotypes ou à dévaloriser les compétences et qui est fondée sur l'origine raciale ou ethnique);
 - iv. regards concupiscent ou autres agissements suggestifs ou obscènes;
 - v. comportement condescendant ou paternaliste qui a pour but de miner l'estime de soi, diminuer la performance ou nuire aux conditions de travail;
 - vi. mauvais tours qui peuvent mettre en danger la sécurité d'autrui ou nuire à sa performance;
 - vii. Initiation : toute forme d'activité que fait subir une personne plus âgée à son cadet (qu'il le veuille ou non) et qui risque d'être humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse, qui ne contribuent pas au développement positif de la personne, mais qui est nécessaire pour être admis au sein de l'équipe ou du groupe. Les épreuves comprennent notamment toute activité, si traditionnelle ou anodine en apparence soit-elle, qui met à l'écart ou aliène un membre de l'équipe ou du groupe en raison de son rang, de son nombre d'années au sein de l'équipe ou du groupe ou de sa capacité;
 - viii. contacts physiques importuns, notamment les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
 - ix. conduite visant à exclure délibérément une personne d'un groupe ou d'une équipe ou à l'isoler socialement;
 - x. avances, demandes, invitations ou flirts de nature sexuelle et persistants;
 - xi. agression physique ou sexuelle;
 - xii. les comportements susmentionnés qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe précis mais qui ont le même effet, soit de créer un environnement négatif ou hostile; et
 - xiii. représailles ou menaces de représailles à l'encontre d'une personne signalant un cas de harcèlement à BCB.

- f) « *Harcèlement en milieu de travail* » – Propos ou actes vexatoires à l'égard d'un collègue dans un lieu de travail par une personne qui sait (ou devrait raisonnablement savoir) qu'ils sont jugés importuns. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures légitimes et raisonnables prises dans le cadre normal du travail ou de l'entraînement, ce qui comprend les mesures visant à corriger une performance insuffisante (p. ex. placer une personne sur un programme d'amélioration de la performance) ou à l'application d'une mesure disciplinaire à la suite d'une infraction professionnelle. Les types de comportement qui constituent du harcèlement en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter :
- i. intimidation;
 - ii. mauvais tours, vandalisme, intimidation ou épreuves d'initiation;
 - iii. appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants et répétés;
 - iv. attouchements, avances, suggestions ou demandes inappropriés ou de nature sexuelle;
 - v. affichage ou diffusion d'images, de photographies ou de matériel offensants (en format papier ou électronique);
 - vi. violence psychologique;
 - vii. conduite visant à exclure ou à ignorer quelqu'un, y compris l'exclusion réitérée d'une personne visée de différents rassemblements liés au travail;
 - viii. refus délibéré de divulguer des renseignements permettant à une personne de faire son travail, de réaliser une performance ou de s'entraîner;
 - ix. sabotage du travail ou de la performance d'une autre personne;
 - x. commérages ou circulation de rumeurs malveillantes;
 - xi. propos ou comportement intimidants (plaisanteries ou insinuations offensantes); et
 - xii. propos ou actes que l'on sait (ou devrait raisonnablement savoir) offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants.
- g) « *Harcèlement sexuel* » – Répétition de propos ou d'actes vexatoires à l'égard d'une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre par une personne qui sait (ou devrait raisonnablement savoir) qu'ils sont jugés importuns; ou sollicitations ou avances sexuelles par une personne qui est en mesure d'accorder ou de refuser un privilège à une autre personne et qui sait (ou devrait raisonnablement savoir) qu'elles sont jugées importunes. Les types de comportement qui constituent du harcèlement sexuel incluent, sans toutefois s'y limiter :
- i. plaisanteries sexistes;
 - ii. menaces, punitions ou suppression d'un privilège accordé pour avoir refusé des avances sexuelles;
 - iii. offre d'un privilège ou avancement en échange d'une faveur sexuelle;
 - iv. sollicitation de câlins;
 - v. vantardise en matière de capacité sexuelle;
 - vi. regards concupiscent (lorgner);
 - vii. agression sexuelle;
 - viii. présentation de contenu sexuel offensant;
 - ix. distribution de messages, d'images ou de vidéos sexuellement explicites ;
 - x. utilisation de propos dégradants à caractère sexuel pour décrire une personne;
 - xi. questions ou commentaires importuns relativement à l'identité de genre ou à l'apparence physique d'une personne;
 - xii. questions ou commentaires relativement à la vie sexuelle d'une personne;
 - xiii. attention non désirée et persistante après avoir mis fin à une relation consensuelle;
 - xiv. avances, propositions ou flirts de nature sexuelle importuns et persistants; et
 - xv. contact non désiré et persistant.
- h) « *Violence en milieu de travail* » – Recours ou menace de recours à la force physique à l'égard d'un collègue dans un lieu de travail qui engendre ou est susceptible d'engendrer une blessure corporelle;

toute tentative de recours à la force physique contre un collègue qui est susceptible d'engendrer une blessure corporelle; propos ou comportement pouvant être raisonnablement considéré comme une menace de recours à la force physique contre un collègue dans un lieu de travail et qui est susceptible d'engendrer une blessure corporelle. Les types de comportement qui constituent la violence en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter :

- i. menaces d'agression verbales ou écrites;
- ii. notes ou courriels de nature menaçante;
- iii. conduite de nature menaçante, comme brandir le poing à quelqu'un, détruire des biens ou lancer des objets;
- iv. action de brandir une arme en milieu de travail;
- v. coups, pincements ou attouchements non désirés et intentionnels;
- vi. Chahut dangereux ou terrifiant;
- vii. contrainte physique ou confinement;
- viii. mépris évident et intentionnel pour la sécurité et le bien-être d'autrui;
- ix. entrave au mouvement normal d'une personne ou contact physique (avec ou sans équipement);
- x. violence sexuelle; et
- xi. toute tentative d'adopter un comportement comme ceux décrits précédemment.

Object

2. La présente politique intitulée Code de conduite et d'éthique a pour objet d'assurer un environnement positif et sécuritaire (dans les programmes, activités et compétitions de BCB) en informant les personnes qui y participent que l'on s'attend à un comportement approprié et conforme aux valeurs fondamentales de BCB en tout temps. BCB soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité.

Application du présent Code

3. Le présent Code s'applique à la conduite des personnes dans le cadre de leur travail, des activités et des événements de BCB, notamment les compétitions, les entraînements, les essais, les camps d'entraînement, les déplacements liés aux activités de BCB, le milieu de travail de BCB et les réunions.
4. Une personne qui enfreint le présent Code peut faire face à des sanctions en vertu de la *Politique de plaintes et de mesures disciplinaires* de BCB. En plus de faire face à ces sanctions, une personne qui enfreint le présent Code lors d'une compétition peut être expulsée de la compétition ou de l'aire de jeu et l'officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que la personne se conforme à l'expulsion. La personne peut faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires relativement à la compétition visée.
5. Un employé de BCB qui est jugé coupable d'actes de violence ou de harcèlement contre tout autre employé, collègue, contractuel, membre, client, fournisseur ou tiers durant les heures de bureau ou dans le cadre d'une épreuve de BCB subira des mesures disciplinaires en vertu du *Manuel des politiques de ressources humaines* et du Contrat de travail de l'employé (s'il y a lieu).
6. Le présent Code s'applique à la conduite des personnes en dehors du cadre de leur travail, des activités et des épreuves de BCB dans la mesure où la conduite peut compromettre les relations au sein de BCB (le milieu de travail et l'environnement sportif) et nuire à l'image et à la réputation de BCB. BCB en déterminera l'applicabilité à son entière discrétion.

Responsabilités

7. Les personnes sont responsables de :
 - a) préserver et renforcer la dignité et l'estime de soi des membres de BCB et des autres personnes :

- i. se traiter les uns les autres avec le plus grand respect et en toute intégrité;
 - ii. adresser des commentaires et des critiques de manière appropriée, et s'abstenir de critiquer les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres en public;
 - iii. faire toujours preuve de camaraderie, d'un esprit sportif et d'une conduite éthique;
 - iv. agir, s'il y a lieu, de façon à corriger ou à prévenir des pratiques injustement discriminatoires;
 - v. toujours traiter les autres de façon juste et raisonnable; et
 - vi. adhérer aux règlements du sport et agir dans l'esprit de ces règlements.
- b) s'abstenir de toute conduite de harcèlement, de harcèlement en milieu de travail, de harcèlement sexuel, de violence en milieu de travail ou de discrimination;
 - c) éviter l'usage non médical de drogues ainsi que les méthodes ou les drogues visant à augmenter la performance. Plus précisément, BCB se conforme au Programme canadien antidopage. Toute infraction au Programme canadien antidopage sera considérée comme une infraction au présent Code et peut entraîner d'autres mesures disciplinaires, ainsi que des sanctions, en vertu de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de BCB. BCB respectera toute sanction découlant d'une infraction au Programme canadien antidopage, qu'elle soit édictée par BCB ou tout autre organisme sportif;
 - d) s'abstenir de s'associer à toute personne ayant enfreint une règle antidopage et subissant une sanction concernant une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou du Code mondial antidopage et reconnu par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES), et ce, à des fins d'entraînement (entraîneurs et athlètes), de compétition, de formation, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision des activités sportives;
 - e) s'abstenir de recourir à la force ou à l'autorité en vue de contraindre une autre personne à participer à des activités inappropriées;
 - f) s'abstenir de consommer de l'alcool, du tabac ou des produits de cannabis à l'extérieur des zones désignée lors d'une participation à des programmes, des activités, des compétitions et des épreuves de BCB;
 - g) pour les mineurs, ne pas consommer de l'alcool ou des produits de cannabis lors des compétitions ou des épreuves;
 - h) pour les adultes, prendre des mesures raisonnables pour consommer de l'alcool ou des produits de cannabis de façon responsable lors des activités sociales liées à BCB et visant une clientèle adulte;
 - i) respecter les biens d'autrui et ne pas causer délibérément des dommages;
 - j) promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible;
 - k) lors de la conduite d'un véhicule en présence d'une autre personne :
 - i. avoir un permis de conduire valide;
 - ii. avoir une assurance-automobile valide.
 - l) respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales, ainsi que les lois du pays hôte;
 - m) s'abstenir de tricher délibérément afin de manipuler les résultats d'une compétition ou ne pas offrir ou accepter des paiements illicites afin de manipuler les résultats d'une compétition;
 - n) respecter en tout temps les conventions, les politiques, les procédures et les règlements de BCB, lesquels peuvent être adoptés ou modifiés de temps à autre.

Administrateurs, membres de comités et membres du personnel

- 8. En plus des responsabilités susmentionnées dans l'article 7 (ci-dessus), les administrateurs, les membres de comités et les membres du personnel de BCB doivent :
 - a) s'acquitter de leurs fonctions à titre d'administrateur ou de membre d'un comité de BCB, et non en tant que membre de toute autre comité ou groupe d'intéressés;
 - b) agir avec honnêteté et intégrité, et se comporter de manière à refléter la nature des activités de BCB et les responsabilités qui en découlent et à conserver la confiance des personnes;

- c) s'assurer que les finances de BCB sont gérées de façon responsable et transparente et dans le respect de toutes les obligations fiduciaires;
- d) se comporter avec transparence, professionnalisme, de bonne foi et dans le respect des lois, et ce, dans l'intérêt de BCB;
- e) faire preuve d'indépendance et d'impartialité, et ne pas se laisser influencer par les intérêts personnels, les pressions extérieures, l'espérance d'une récompense ou la peur de la critique;
- f) observer le décorum relativement aux circonstances et à la position;
- g) se tenir au courant des activités de BCB, de la communauté sportive et des tendances générales dans les domaines concernés;
- h) agir avec le soin, la diligence et la compétence nécessaires pour accomplir les fonctions en vertu des lois qui gouvernent BCB;
- i) respecter la confidentialité inhérente aux questions de nature délicate;
- j) respecter les décisions de la majorité ou démissionner dans le cas contraire;
- k) consacrer le temps nécessaire aux réunions, et faire preuve de diligence dans la préparation des discussions et la participation à ces discussions;
- l) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de BCB;
- m) se conformer aux conventions et aux politiques approuvées par BCB.

Entraîneurs

9. En plus des responsabilités susmentionnées dans l'article 7, les entraîneurs ont de nombreuses autres responsabilités. Ils entretiennent une relation privilégiée avec l'athlète et jouent un rôle essentiel dans son développement personnel, sportif et athlétique. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à cette relation et se montrer extrêmement prudents afin de ne pas en abuser, consciemment ou non. Les entraîneurs devront :
- a) veiller à la sécurité des conditions d'entraînement en choisissant des activités et des mesures de contrôle qui conviennent à l'âge, à l'expérience, au niveau d'habileté et à la forme physique des athlètes;
 - b) entraîner les athlètes méthodiquement et progressivement dans le cadre de délais appropriés et surveiller leur adaptation physique et psychologique en s'abstenant d'employer des méthodes ou des techniques qui pourraient nuire aux athlètes;
 - 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 les entraîneurs du camp d'entraînement, de l'équipe provinciale ou de l'équipe nationale si un athlète se qualifie à l'un de ces programmes;
 - e) accepter et encourager les objectifs personnels des athlètes et diriger ces derniers vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport, au besoin;
 - f) fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes mineurs) l'information nécessaire pour qu'ils prennent part aux décisions les concernant;
 - g) agir dans l'intérêt véritable du développement de l'athlète en tant que personne à part entière;
 - h) se conformer à la *Politique de vérification des antécédents* de BCB, s'il y a lieu;
 - i) signaler toute enquête criminelle en cours, toute condamnation et toutes les conditions relatives à une mise en liberté sous caution, y compris celles qui portent sur les allégations de violence, de pornographie juvénile et de possession, de consommation ou de vente de substances illégales;
 - j) en aucun cas fournir, promouvoir ou tolérer l'usage de drogues (autres que les médicaments prescrits) ou de substances visant à augmenter la performance et, dans le cas des mineurs, la consommation d'alcool et de tabac;

- k) respecter les athlètes des autres équipes et, dans leurs relations avec eux, ne pas empiéter sur les sujets ou les actions relevant de la responsabilité de l'entraîneur, à moins d'avoir obtenu l'approbation préalable des entraîneurs responsables des athlètes concernées;
- l) ne pas avoir de relations sexuelles avec un athlète de moins de 18 ans;
- m) divulguer à BCB toutes relations sexuelles ou intimes avec un athlète de plus de 18 ans et cesser immédiatement tout travail d'entraîneur auprès de cet athlète;
- n) reconnaître le pouvoir inhérent au poste d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants du sport. Cela est possible en établissant et en appliquant des procédures relatives au respect de la confidentialité (droit à la vie privée), en favorisant une participation éclairée et en assurant un traitement équitable et raisonnable. Les entraîneurs ont une responsabilité particulière pour ce qui est de respecter et de promouvoir les droits des participants se trouvant dans une situation vulnérable ou dépendante et, par conséquent, moins aptes à protéger leurs propres droits.
- o) s'habiller professionnellement, soigneusement et inoffensivement; et
- p) utiliser un langage inoffensif en tenant compte du public visé.

Athlètes

10. En plus des responsabilités susmentionnées dans l'article 7, les athlètes doivent :
- a) signaler tout problème médical en temps utile quand un tel problème peut restreindre leurs déplacements, leur entraînement ou leur participation aux compétitions;
 - b) être ponctuels et se montrer prêts à participer au meilleur de leurs compétences dans toutes les compétitions, entraînements, formations, essais, tournois et épreuves;
 - c) ne pas se présenter faussement et tenter de s'inscrire à une compétition à laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de leur âge, de la catégorie ou de tout autre motif;
 - d) se conformer à tous les règlements et exigences de BCB se rapportant aux codes vestimentaires et à l'équipement;
 - e) agir dans un esprit sportif et s'abstenir de tout comportement violent, langage grossier ou geste offensif envers les autres athlètes, officiels, entraîneurs ou spectateurs;
 - f) s'habiller de manière professionnelle et conformément aux exigences du sport;
 - g) agir conformément aux politiques et aux procédures de BCB et, s'il y a lieu, aux autres règlements établis par les entraîneurs et les gestionnaires.

Arbitres

11. En plus des responsabilités susmentionnées dans l'article 7, les arbitres doivent :
- a) maintenir et mettre à jour leur connaissance des règlements et des modifications qui y sont apportées;
 - b) s'abstenir de critiquer les autres officiels, clubs ou associations en public;
 - c) accomplir les tâches qui s'inscrivent dans le cadre de leur poste tout en soutenant le travail des autres officiels;
 - d) agir à titre d'ambassadeur de BCB en acceptant d'appliquer et de respecter les règlements nationaux et provinciaux;
 - e) assumer la responsabilité de leurs actions et de leurs décisions prises sur le terrain;
 - f) respecter les droits, la dignité et la valeur intrinsèque de toutes les personnes;
 - g) agir avec transparence, impartialité, professionnalisme, de bonne foi et dans le respect des lois;
 - h) être justes, équitables, bienveillants, indépendants, honnêtes et impartiaux dans leurs relations avec les autres;
 - i) respecter la confidentialité inhérente aux questions de nature délicate, tels que les expulsions, les forfaits, les processus disciplinaires, les appels ainsi que les renseignements personnels des personnes;
 - j) honorer toutes les affectations et, si un arbitre en est incapable en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle, aviser l'association ou le responsable dans les plus brefs délais;

- k) exposer les faits réels dans les rapports écrits;
- l) s'habiller selon les exigences du poste.

Parents/tuteurs et spectateurs

12. En plus des responsabilités susmentionnées dans l'article 7, les parents/tuteurs et les spectateurs doivent :
- a) encourager les athlètes à jouer en respectant les règlements et à régler les conflits sans recourir à l'hostilité ou à la violence;
 - b) dénoncer le recours à toute forme de violence;
 - c) ne jamais ridiculiser un participant qui a fait une erreur pendant qu'il jouait ou s'entraînait;
 - d) formuler des commentaires positifs qui motivent et encouragent les participants à poursuivre leurs efforts;
 - e) respecter les décisions et le jugement des arbitres et encourager les participants à agir ainsi;
 - f) s'abstenir de remettre en question le jugement ou l'honnêteté d'un officiel ou d'un membre du personnel;
 - g) soutenir les efforts visant à mettre fin à toute forme d'abus, de coercition, d'intimidation et de sarcasme (physiques ou verbaux);
 - h) respecter tous les concurrents, les entraîneurs, les arbitres et les autres bénévoles et leur manifester de la gratitude;
 - i) s'abstenir de harceler les concurrents, les entraîneurs, les officiels, les parents/tuteurs et les autres spectateurs.

Approuvé : février 2019