

POLITIQUE DE LUGE CANADA

Code de conduite et d'éthique

Département :	Ressources humaines	Section :	Code de conduite
Entrée en vigueur :	31 janvier, 2020		
Version:	1.0	Remplace :	Politique relative au harcèlement

Approuvée :

Conseil d'administration de Luge Canada**1 DÉFINITIONS**

- 1.1 Dans le contexte des présents, les termes suivants ont la signification qui leur est attribuée ci-après :
- a) « *Intervenants* » – Tous les intervenants qui travaillent pour le compte de Luge Canada ou qui participent aux activités de Luge Canada, incluant mais sans s'y limiter : participant(e)s inscrit(e)s (en vertu de la définition consignée dans les règlements de Luge Canada), athlètes, entraîneur(e)s, commissaires, officiel(le)s, bénévoles, directeurs et directrices, administrateurs et administratrices, membres de comités, dirigeant(e)s et cadres de Luge Canada, spectateurs et spectatrices, et parents/tuteurs des athlètes
 - b) « *Organisations* » – Les membres provinciaux/territoriaux de Luge Canada ainsi que les clubs qui sont affiliés à ces derniers
 - c) « *Lieu de travail* » - Tout endroit où se déroulent les affaires ou les activités se rapportant au travail. Les lieux de travail incluent, mais sans s'y limiter : les bureaux de Luge Canada, les activités sociales se rapportant au travail, les tâches professionnelles effectuées en dehors des bureaux de Luge Canada, les voyages professionnels, l'environnement d'entraînement et de compétition, et les conférences, congrès, ateliers ou séances de formation se rapportant au travail
 - d) « *Discrimination* » – Le traitement différencié d'un intervenant, pour l'un ou l'autre ou plusieurs des motifs interdits suivants : race, citoyenneté, origine nationale ou ethnique, couleur de la peau, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, identité sexuelle ou expression du genre, situation matrimoniale, situation familiale, caractéristiques génétiques, ou handicap.
 - e) « *Harcèlement* » – Une ligne de conduite incluant des commentaires ou comportements vexatoires à l'endroit d'un intervenant ou un groupe, dont on est conscient ou devrait raisonnablement être conscient du caractère importun. Les types de comportements qui constituent harcèlement incluent, mais sans s'y limiter :
 - i. Agression verbale ou écrite, ou accès de rage ;
 - ii. Remarques, plaisanteries, commentaires importuns, insinuations ou moqueries répétitifs ;

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Code de conduite et d'éthique

- iii. Harcèlement racial, notamment les injures raciales, blagues, gros mots ou comportements ou vocabulaire qui invoquent des stéréotypes ou qui rabaisent les habiletés sur la base de l'origine raciale ou ethnique ;
 - iv. Regards concupiscents ou d'autres gestes suggestifs ou obscènes ;
 - v. Comportement condescendant ou diminuant visant à miner l'estime de soi, diminuer les performances ou avoir un effet nuisible sur les conditions de travail ;
 - vi. Des blagues qui mettent à risque la sécurité d'une personne, ou qui pourraient avoir un effet nuisible sur les performances ;
 - vii. Rituel d'initiation, à savoir toute ligne de conduite qui donne lieu ou qui vise à donner lieu à n'importe quelle activité potentiellement humiliante, avilissante, agressive ou dangereuse attendue d'un intervenant subalterne par un intervenant aux niveaux hiérarchiques supérieurs, qui ne contribue pas au développement positif de l'un ou l'autre des intervenants, mais qui est présenté comme nécessaire afin d'être accepté au sein d'une équipe ou d'un groupe, peu importe la volonté de l'intervenant subalterne d'y participer ou non. Cela inclut, mais sans s'y limiter, toute activité, même si celle-ci paraît être de nature traditionnelle ou apparemment anodine, qui isole ou aliène un(e) coéquipier/coéquipière ou un membre du groupe sur la base du niveau social, du nombre d'années sur l'équipe ou dans le groupe, ou des habiletés ;
 - viii. Contact physique non-sollicité, incluant mais sans s'y limiter : des attouchements, caresses, pincements ou baisers ;
 - ix. Exclure ou écarter sciemment une personne d'un groupe ou d'une équipe ;
 - x. Flirts, avances, requêtes ou invitations sexuels continuels ;
 - xi. Agression physique ou sexuelle ;
 - xii. Des lignes de conduite telles que celles susmentionnées qui ne ciblent pas une personne ou un groupe spécifique, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile ; et
 - xiii. Représailles ou menaces de représailles contre une personne qui signale le harcèlement à Luge Canada.
- f) *"Harcèlement dans le lieu de travail"* – Un commentaire ou un comportement vexatoire à l'égard d'un(e) travailleur/travailleuse dans un lieu de travail dont on est conscient ou devrait raisonnablement être conscient de la nature importune. Le harcèlement dans le lieu de travail ne devrait pas toutefois être confondu avec des actions légitimes et raisonnables de la part de la direction qui relèvent des fonctions habituelles de travail/de formation, incluant les mesures visant à corriger les déficiences de performance, comme par exemple la mise en place d'un plan d'amélioration des performances à l'égard d'un(e) travailleur/travailleuse, ou l'imposition de mesures de discipline suite à des infractions survenues dans le lieu de travail. Les types de comportement qui constituent harcèlement dans le lieu de travail incluent, mais sans s'y limiter :
- i. Intimidation ;
 - ii. Blagues, vandalisme, intimidation ou rituel d'initiation dans le lieu de travail ;

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0

Code de conduite et d'éthique

- iii. Une série d'appels téléphoniques ou messages courriel offensants ou intimidants;
 - iv. Attouchements, avances, suggestions ou requêtes sexuels non-sollicités ;
 - v. Exposer ou distribuer des images, photographies ou autres contenus offensants, sous forme électronique ou imprimée ;
 - vi. Agression psychologique ;
 - vii. Exclure ou ignorer une personne, incluant l'exclusion suivie d'une personne des activités sociales associées au travail ;
 - viii. Cacher sciemment des informations qui permettraient à une personne d'exercer ses fonctions, réaliser une performance ou s'entraîner ;
 - ix. Saboter le travail ou la performance d'une autre personne;
 - x. Répandre des rumeurs malveillantes ou des commérages ;
 - xi. Propos ou comportements intimidants (plaisanteries ou insinuations offensantes) ;
et
 - xii. Propos ou actions dont on est conscient ou dont on devrait être conscient de la nature offensante, gênante, humiliante ou avilissante.
- g) « *Harcèlement sexuel* » – une série de propos ou de comportements vexatoires ciblant un intervenant sur la base de son sexe, orientation sexuelle, identité sexuelle, ou expression du genre, lorsqu'on sait ou on devrait raisonnablement savoir que les commentaires ou les comportements sont importuns; ou faire des sollicitations ou avances sexuelles lorsque l'auteur desdites sollicitations ou avances est dans une situation où il ou elle peut conférer, donner ou refuser un avantage ou une promotion à l'intervenant ciblé, et où l'auteur desdites sollicitations ou avances sait ou devrait savoir que lesdites sollicitations ou avances sont importunes. Les types de comportements qui constituent harcèlement sexuel incluent, mais sans s'y limiter :
- i. Plaisanteries sexistes ;
 - ii. Menaces, punition, ou refus des avantages suite à un rejet d'avances sexuelles ;
 - iii. Offrir un avantage en contrepartie d'une faveur sexuelle ;
 - iv. Exiger des câlins ;
 - v. Se vanter des prouesses sexuelles ;
 - vi. Regards concupiscents (regards suggestifs) ;
 - vii. Agression sexuelle ;
 - viii. Affichage de matériel à caractère sexuellement explicite ou offensant ;
 - ix. Distribuer des messages ou pièces jointes sexuellement explicites, tels que les images ou les fichiers vidéo ;
 - x. Utiliser des propos sexuellement dégradants pour décrire un intervenant ;
 - xi. Questions importunes ou commentaires sur l'identité sexuelle ou l'apparence physique d'un intervenant ;
 - xii. Questions ou commentaires sur la vie sexuelle d'un intervenant ;
 - xiii. Une attention suivie et non-sollicitée après la rupture d'une relation consensuelle;
 - xiv. Flirts, avances ou propositions sexuelles répétitifs et non-sollicités ; et
 - xv. Un contact répété et non-sollicité.

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0

- h) « *Violence dans le lieu de travail* » – l'emploi par une personne de menaces ou de force physique contre un(e) travailleur/travailleuse dans un lieu de travail qui cause ou qui pourrait entraîner un préjudice physique au travailleur/à la travailleuse ; ou une tentative d'exercer une force physique contre un(e) travailleur/travailleuse dans un lieu de travail qui pourrait entraîner un préjudice physique au travailleur/à la travailleuse ; ou des propos ou un comportement qu'un(e) travailleur/travailleuse pourrait raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer une force physique à l'égard du travailleur/de la travailleuse dans le lieu de travail qui pourrait entraîner un préjudice physique au travailleur/à la travailleuse. Les types de comportements qui constituent violence dans le lieu de travail incluent, mais sans s'y limiter :
- i. Menaces d'agression, sous forme verbale ou écrite ;
 - ii. Envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants ;
 - iii. Lignes de conduite qui menacent la violence physique, incluant : menacer du poing, pointer du doigt, détruire les biens ou lancer des objets ;
 - iv. Manier une arme dans un lieu de travail ;
 - v. Frapper, pincer ou toucher d'une manière importune et non-accidentelle ;
 - vi. Chahut dangereux ou menaçant ;
 - vii. Contrainte physique ou confinement ;
 - viii. Non-respect flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du bien-être d'autrui ;
 - ix. Entraver le déplacement ordinaire ou faire des interférences physiques, avec ou sans l'emploi d'équipements ;
 - x. Violence sexuelle ; et
 - xi. Toute tentative d'adopter l'une ou l'autre des lignes de conduite susmentionnées

2 OBJECTIF

- 2.1 L'objectif du présent code est d'assurer un environnement sécuritaire et positif (aux programmes, activités et événements de Luge Canada) du fait de faire connaître aux intervenants qu'il y a l'attente, en tout temps, d'un comportement convenable, qui reflète les valeurs essentielles de Luge Canada. Luge Canada soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires, et s'engage à offrir un environnement dans lequel tous les intervenants sont traités avec respect et équité.

3 PORTÉE ET APPLICATION

- 3.1 Le présent code de conduite s'applique au comportement des intervenants dans le cadre des affaires, des activités et des événements de Luge Canada, incluant mais sans s'y limiter : compétitions, entraînements, essais, camps d'entraînement, voyages se rapportant aux activités de Luge Canada, l'environnement de bureau de Luge Canada, et toutes les réunions et assemblées.
- 3.2 Un intervenant ou une organisation qui viole le présent code pourrait être passable de sanctions en vertu de la *Politique de discipline et de plaintes* de Luge Canada. Au-delà des

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Code de conduite et d'éthique

sanctions qui pourraient être applicables en vertu de la *Politique de discipline et de plaintes* de Luge Canada, un intervenant qui viole le présent code lors d'une compétition peut être expulsé de la compétition ou du terrain du jeu; les officiels peuvent suspendre la compétition jusqu'à ce que l'intervenant obéisse à cet ordre, et l'intervenant pourrait être passible d'autres mesures de discipline se rapportant à la compétition.

- 3.3 Un(e) employé(e) de Luge Canada qui est jugé(e) coupable d'actes de violence ou de harcèlement contre un(e) autre employé(e), travailleur/travailleuse, entrepreneur/entrepreneuse, membre, fournisseur/fournisseuse, client(e) ou autre tierce partie durant les heures ouvrables, ou lors de n'importe quel événement de Luge Canada, sera assujéti(e) aux mesures disciplinaires appropriées en vertu des politiques de ressources humaines de Luge Canada ainsi que le contrat de travail de l'employé(e) (le cas échéant).
- 3.4 Le présent code s'applique également au comportement des intervenants en dehors des affaires, des activités et des événements de Luge Canada lorsque ledit comportement a un effet nuisible sur les relations au sein de Luge Canada (et son environnement de travail et de sport), ou nuit à l'image et à la réputation de Luge Canada ou à l'acceptation de Luge Canada. La mise en application sera déterminée par Luge Canada à son entière discrétion.

4 RESPONSABILITÉS

- 4.1 Il incombe aux intervenants de :
- a) Maintenir et renforcer la dignité et l'estime de soi des membres de Luge Canada et d'autres intervenants du fait de :
 - i. Se traiter mutuellement selon les normes les plus exemplaires de respect et d'intégrité ;
 - ii. Concentrer les commentaires ou les critiques d'une manière appropriée et s'abstenir de faire des critiques publiques d'athlètes, entraîneurs, officiels, organisateurs, bénévoles, employés ou membres ;
 - iii. Faire toujours preuve d'esprit sportif, leadership dans le sport, et conduite éthique;
 - iv. Adopter les démarches, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques qui donnent lieu à des discriminations injustes ;
 - v. Traiter les intervenants d'une manière toujours équitable et raisonnable ; et
 - vi. Veiller au respect des règles du sport, et l'esprit qui sous-tend ces règles.
 - b) S'abstenir de tout comportement qui constitue harcèlement, harcèlement dans le lieu de travail, harcèlement sexuel, violence dans le lieu de travail, ou discrimination
 - c) S'abstenir d'un usage de drogues aux fins non-médicales, ou de l'usage de substances ou de méthodes pour améliorer les performances. Plus spécifiquement, Luge Canada adopte et se souscrit au Programme canadien antidopage. Toute infraction en vertu de ce Programme sera jugée comme une infraction au présent code et pourrait donner lieu à des mesures disciplinaires supplémentaires, en vertu de la *Politique de discipline et de plaintes* de Luge Canada. Luge Canada respectera toute peine imposée suite à une violation au Programme antidopage canadien, que ce soit Luge Canada ou un autre organisme du sport qui l'impose

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0

Code de conduite et d'éthique

- d) S'abstenir de s'associer avec quelque personne que ce soit, aux fins d'entraînement, encadrement, compétition, instruction, administration, gestion, développement sportif, ou supervision du sport, qui a fait l'objet d'une sanction comprenant une période d'inadmissibilité en vertu du Programme antidopage canadien et/ou le Code mondial antidopage et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES)
- e) S'abstenir d'utiliser une situation de pouvoir ou d'autorité aux fins de contraindre une autre personne à participer à des activités inappropriées
- f) Dans le cas d'un mineur, s'abstenir de consommer l'alcool, le tabac ou le cannabis lors de quelque compétition ou événement que ce soit;
- g) Dans le cas d'un adulte, ne pas consommer le cannabis dans le lieu de travail ni dans quelque situation que ce soit qui se rapporte aux événements de Luge Canada (sous réserve de toute exigence d'accommodement); ne pas consommer l'alcool lors de compétitions ni dans les situations où les mineurs sont présents, et prendre les mesures raisonnables afin de gérer la consommation responsable d'alcool lors des situations sociales visant les adultes et se rapportant aux événements de Luge Canada
- h) Respecter les biens d'autrui et ne pas les endommager sciemment
- i) Faire la promotion du sport de la manière la plus constructive et la plus positive que possible
- j) Lors de conduire une automobile avec un intervenant :
 - i. Ne pas avoir le permis de conduire sous le coup d'une suspension
 - ii. Ne pas être sous l'effet de l'alcool ou des drogues ou substances illicites
 - iii. Avoir une assurance-automobile adéquate et en règle
 - iv. Ne pas se servir d'un appareil mobile, sauf en mode mains libres
- k) Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales, municipales, incluant les lois du pays hôte
- l) S'abstenir de tricher délibérément en vue de manipuler le résultat d'une compétition et/ou s'abstenir de proposer ou de recevoir un pot-de-vin dont l'objectif est de manipuler le résultat d'une compétition
- m) Se conformer en tout temps aux règlements, politiques, procédures, règles et réglementations de Luge Canada, adoptés et amendés de temps à autre
- n) Signaler à Luge Canada toute enquête criminelle en cours, condamnation criminelle en cours, ou conditions de libération sous caution en cours, concernant un intervenant, incluant mais sans s'y limiter, les infractions de violence, pornographie juvénile, ou possession, usage, ou trafic de toute substance illicite ou drogue visant à améliorer les performances

4.2 Administrateurs/administratrices, membres de comités et personnel

Au-delà des dispositions de la section 4.1 des présentes, les administrateurs/administratrices, membres de comités, et le personnel de Luge Canada ont les responsabilités supplémentaires comme suit :

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0

Code de conduite et d'éthique

- a) Exercer en tout premier lieu la fonction d'administrateur/administratrice, de membre de comité ou de membre de l'effectif de Luge Canada; et non pas celle de membre de tout autre groupe ou faction
- b) Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité et se comporter d'une manière qui cadre avec la nature et les responsabilités des activités de Luge Canada et le maintien de la confiance des intervenants
- c) S'assurer que les activités financières de Luge Canada sont gérées d'une manière responsable et transparente, en tenant compte de toutes les responsabilités fiduciaires
- d) Adopter une ligne de conduite transparente, professionnelle, légale et de bonne foi, et agir dans les meilleurs intérêts de Luge Canada
- e) Être indépendant, impartial, et ne pas être influencé par l'intérêt propre, la pression externe, l'attente de récompenses, ou la crainte de critiques
- f) Se comporter avec tout le décorum attendu et de la circonstance et du rôle qu'on exerce
- g) Se tenir au courant des activités de Luge Canada et de la communauté sportive, et des tendances générales dans les secteurs où Luge Canada exerce ses activités
- h) Faire preuve du degré d'attention, de diligence et de compétence nécessaire dans l'exercice de ses fonctions, en vertu de la législation qui régit les statuts de constitution de Luge Canada
- i) Respecter la nature confidentielle des questions jugées sensibles
- j) Respecter la voix majoritaire et se démettre si l'on se trouve dans l'impossibilité de s'y plier
- k) Consacrer le temps nécessaire pour assister aux réunions et assemblées, et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions lors desdites réunions
- l) Avoir une connaissance et une compréhension solides de tous les documents de gouvernance de Luge Canada
- m) Se conformer à tous les règlements et politiques approuvés par Luge Canada

4.3 Entraîneurs/entraîneuses

Au-delà des dispositions de la section 4.1 des présentes, les entraîneurs/entraîneuses ont beaucoup de responsabilités supplémentaires. La relation entraîneur/athlète est privilégiée, et joue un rôle clé dans le développement personnel et sportif de l'athlète. Les entraîneurs/entraîneuses doivent comprendre et respecter le déséquilibre des pouvoirs inhérent à cette relation, et doivent faire très attention à ne pas en abuser, que ce soit sciemment ou inconsciemment. À ce titre, les entraîneurs/entraîneuses se doivent de :

- a) Assurer la sécurité de l'environnement du fait de choisir des activités et mettre en place les contrôles qui conviennent à l'âge, au niveau d'expérience, aux habiletés et au niveau de conditionnement des athlètes concernés
- b) Préparer les athlètes d'une manière systématique et progressive, en appliquant les délais appropriés et en contrôlant les adaptations physiques et psychologiques, et en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient avoir un effet nuisible sur les athlètes

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0

Code de conduite et d'éthique

- c) S'abstenir de compromettre la santé actuelle et future des athlètes, du fait de communiquer et coopérer avec les professionnels de médecine du sport dans le diagnostic, le traitement et la gestion du suivi médical et psychologique des athlètes
- d) Soutenir le personnel des entraîneurs d'un camp d'entraînement, une équipe provinciale ou une équipe nationale, si un de ses athlètes se qualifie pour participer au sein de l'un ou l'autre de ces programmes
- e) Accepter et appuyer les objectifs personnels des athlètes, et orienter les athlètes vers d'autres entraîneurs ou spécialistes du sport, le cas échéant
- f) Fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour qu'ils puissent participer pleinement aux décisions qui concernent l'athlète
- g) Agir dans les meilleurs intérêts de l'athlète et favoriser son développement holistique
- h) Se conformer aux politiques d'examen et de sélection de candidat(e)s de Luge Canada, le cas échéant
- i) Signaler à Luge Canada toute enquête criminelle en cours, condamnation criminelle en cours, ou conditions de libération sous caution en cours, qui lui est applicable, incluant mais sans s'y limiter : les infractions de violence, pornographie juvénile, ou possession, usage, ou trafic de toute substance illicite
- j) Sous aucune circonstance il ne faut fournir, promouvoir ni accepter l'usage de drogues (à part les médicaments sous ordonnance) ni de substances visant à améliorer les performances et, dans le cas des mineurs, l'usage d'alcool, de cannabis et/ou de tabac
- k) Respecter les athlètes qui concourent au sein des autres équipes et, dans les interactions avec ceux-ci, ne pas aborder des sujets ou des actions qui sont jugés être dans le domaine de l'« entraînement », à moins d'obtenir la permission préalable des entraîneurs qui sont responsables desdits athlètes
- l) Ne pas se prêter à des relations sexuelles avec (e) athlète qui n'a pas atteint la majorité
- m) Divulguer à Luge Canada toute relation intime ou sexuelle avec un(e) athlète qui a atteint la majorité, et cesser immédiatement toute activité à titre d'entraîneur avec cet(te) athlète
- n) Reconnaître le pouvoir qui est inhérent au rôle d'entraîneur, et respecter et revendiquer les droits de tous les participants au sport. Pour ce faire, il faut établir et suivre des procédures de confidentialité (le droit à la protection des renseignements personnels), de participation éclairée, et de traitement équitable et raisonnable. Il incombe particulièrement aux entraîneurs de respecter et revendiquer les droits de participants qui sont dans une situation de vulnérabilité ou de dépendance et qui sont moins capables de revendiquer leurs propres droits
- o) S'habiller de manière professionnelle, convenable et propre
- p) Utiliser un vocabulaire inoffensif, en tenant toujours compte du type d'interlocuteur à qui on parle

4.4 Athlètes

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0

Code de conduite et d'éthique

Au-delà des dispositions de la section 4.1 des présentes, les athlètes ont les responsabilités supplémentaires comme suit :

- a) Signaler tout trouble de santé en temps opportun, lorsque ledit trouble risque de limiter la capacité de voyager, s'entraîner ou concourir ;
- b) Participer et arriver à l'heure et prêt(e) à participer du mieux qu'ils le peuvent à tous les compétitions, séances d'entraînement, séances de conditionnement, essais, tournois et évènements
- c) Se représenter convenablement et ne pas tenter de concourir à une compétition à laquelle l'athlète n'est pas admissible en raison de son âge, sa classification, ou toute autre raison
- d) Se conformer aux règles et exigences de Luge Canada en ce qui a trait aux vêtements et aux équipements
- e) Faire preuve de dignité et de sincérité dans un véritable esprit sportif, et ne pas adopter des lignes de conduite basées sur la violence, les gros mots, ou des gestes vulgaires à l'égard des autres athlètes, officiel(le)s, entraîneurs/entraîneuses, ou spectateurs/spectatrices
- f) S'habiller en vue de représenter le sport et soi-même d'une manière positive et professionnelle
- g) Se comporter conformément aux politiques et procédures de Luge Canada et, le cas échéant, les règles et consignes supplémentaires indiquées par le personnel des entraîneurs ou de gestion

4.5 Officiel(le)s

Au-delà des dispositions de la section 4.1 des présentes, les officiel(le)s ont les responsabilités supplémentaires comme suit :

- a) Maintenir et recycler leurs connaissances des règles et des modifications aux règles
- b) Exercer leurs fonctions en tenant compte des limites de la description de leur rôle, et en soutenant le travail complémentaire des autres officiel(le)s
- c) Agir en tant qu'ambassadeur/ambassadrice de Luge Canada en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et réglementations nationales et provinciales
- d) Accepter la responsabilité des actions et des décisions prises lors d'exercer la fonction d'officiel(le)
- e) Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les intervenants
- f) S'abstenir de critiquer publiquement les autres officiel(le)s, ou tout club ou association
- g) Agir de manière transparente, impartiale, légale, professionnelle et de bonne foi
- h) Faire preuve d'équité, considération, autonomie, honnêteté et impartialité dans toutes les interactions avec autrui
- i) Respecter la confidentialité qui s'impose en ce qui concerne les questions de caractère sensible, qui pourraient inclure expulsions, défaillances, forfaits, processus de discipline, appels, et renseignements et informations spécifiques à propos d'intervenants

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0

Code de conduite et d'éthique

- j) Honorer tous ses engagements à moins que l'officiel(le) ne soit dans l'impossibilité de le faire, par suite d'une maladie ou une urgence personnelle, et dans un tel cas, aviser la personne-ressource ou l'association dans les meilleurs délais
- k) Lors de rédiger des rapports, consigner les faits véritables
- l) S'habiller d'une manière qui convient et correspond aux fonctions d'officiel(le)

4.6 Parents/tuteurs et spectateurs/spectatrices

Au-delà des dispositions de la section 4.1 des présentes, les parents/tuteurs et spectateurs/spectatrices aux événements ont les responsabilités supplémentaires comme suit :

- b) Encourager les athlètes à concourir en respectant les règles, et à résoudre les conflits sans avoir recours à l'hostilité ou à la violence
- c) Condamner l'utilisation de la violence sous n'importe quelle forme
- d) Ne jamais se moquer d'un(e) participant(e) qui fait une erreur lors d'une performance ou une séance d'entraînement
- e) Donner des commentaires positifs qui motivent et encouragent les participants à soutenir l'effort amorcé
- f) Respecter les décisions et les jugements des officiel(le)s et encourager les athlètes à en faire de même
- g) Ne jamais remettre en question le jugement ou l'honnêteté d'un(e) officiel(le) ou d'un membre de l'effectif
- h) Appuyer tous les efforts d'écarter toute agression verbale et physique, contrainte, intimidation, et sarcasme
- i) Respecter et faire preuve d'appréciation envers tous les compétiteurs et compétitrices, et envers les entraîneurs et entraîneuses, officiel(le)s et autres bénévoles
- j) S'abstenir de harceler les compétiteurs et compétitrices, entraîneurs et entraîneuses, officiel(le)s, parents/tuteurs, ou autres spectateurs et spectatrices

4.7 Organisations

Les organisations doivent :

- a) Se conformer à tous les documents de gouvernance de Luge Canada et, le cas échéant, amender leurs propres règles afin de se conformer ou s'harmoniser avec celles de Luge Canada
- b) Reconnaître que leurs sites web, blogues et réseaux sociaux peuvent être considérés comme des branches de Luge Canada et en tant que tels, doivent refléter la mission, la vision et les valeurs de Luge Canada
- c) S'assurer que tous les athlètes et entraîneurs qui participent aux compétitions et événements accrédités par Luge Canada sont inscrits et en règle

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0

Code de conduite et d'éthique

- d) Mettre en place des pratiques et normes d'embauche bien définies, incluant les entretiens, vérifications de références, et procédures d'examen de dossiers de candidature, afin d'assurer que les athlètes jouissent d'un environnement du sport sécuritaire et sain
- e) Veiller à ce que toute inconduite éventuelle ou réelle soit examinée promptement et entièrement
- f) Imposer les mesures disciplinaires ou correctives nécessaires lorsque l'inconduite a été étayée, quelle que soit la situation de pouvoir de l'inculpé
- g) Aviser Luge Canada immédiatement de toute situation où un(e) plaignant(e) a divulgué une plainte dans les médias
- h) Fournir à Luge Canada une copie de toute décision rendue en vertu des politiques de plainte et d'appel de Luge Canada.

5 HISTORIQUE DES RÉVISIONS

Ci-dessous, l'historique des révisions apportées au présent document.

Version	Date	Commentaires
1	31 janvier, 2020	

Il incombe à tous les membres de l'effectif, athlètes et bénévoles de s'assurer qu'ils utilisent la version la plus récente du présent document.

Date d'entrée en vigueur : le 31 janvier, 2020

Version: 1.0