



CODE DE CONDUITE ET DE DÉONTOLOGIE

Définitions

1. Dans le présent code, les termes suivants se définissent comme suit :

- a) « *personnes* » – personnes employées par Softball Canada ou engagées dans ses activités, y compris, mais sans toutefois s’y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comités, les parents, les tuteurs, les spectateurs aux événements et le conseil d’administration et les dirigeants de Softball Canada;
- b) « *lieu de travail* » – tout endroit où ont lieu des activités d’affaires ou liées aux affaires. Les lieux de travail comprennent, sans toutefois s’y limiter, le bureau de Softball Canada, les événements sociaux liés à ses affaires, les affectations de travail en dehors du bureau de Softball Canada, les déplacements liés à ses affaires, les lieux d’entraînement et de compétition, ainsi que les conférences et les séances de formation liées au travail;
- c) « *abus* » – tel qu’il est défini dans la *Politique sur l’abus* de Softball Canada;
- d) « *discrimination* » – traitement différentiel d’une personne, fondé sur un ou plusieurs des motifs interdits, y compris 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 matrimonial, la situation familiale, les caractéristiques génétiques ou le handicap;
- e) « *harcèlement* » – remarques ou gestes vexatoires à l’égard d’une personne ou d’un groupe, qu’on sait ou devrait raisonnablement savoir être importuns. Les genres de comportements qui constituent du harcèlement incluent, sans toutefois s’y limiter, les suivants :
 - i. la violence, les menaces ou les emportements écrits ou verbaux;
 - ii. les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes persistants et non sollicités;
 - iii. le harcèlement racial, c’est-à-dire des propos, des blagues ou des injures racistes, un comportement insultant ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou ne tient pas compte des habiletés en raison de l’origine raciale ou ethnique;
 - iv. les regards concupiscents ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
 - v. les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l’estime de soi, à compromettre le rendement ou à nuire aux conditions de travail;
 - vi. les plaisanteries pouvant mettre une personne en danger ou compromettre son rendement;
 - vii. le bizutage, qui est toute forme de comportement dans le cadre de toute activité qui pourrait humilier, dégrader, être abusive ou dangereuse, attendue d’une personne de rang inférieur par une personne de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de la personne, mais qui est requis pour être accepté comme membre d’une équipe ou d’un groupe, quoi qu’il en soit de la volonté de la personne de rang inférieur de participer. Ceci comprend, sans toutefois s’y limiter, toute activité, peu importe qu’elle soit traditionnelle ou apparemment anodine, qui met à l’écart ou aliène tout coéquipier ou membre d’un groupe en raison de la catégorie, du nombre d’années dans l’équipe ou de la capacité;



- viii. les contacts physiques non sollicités, y compris les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
 - ix. l'exclusion délibérée ou l'isolement social d'une personne d'un groupe ou d'une équipe;
 - x. des flirts, des avances, des demandes ou des invitations, qui sont répétés et à connotation sexuelle;
 - xi. les agressions physiques ou sexuelles;
 - xii. les comportements tels que ceux décrits ci-dessus, qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe de personnes, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; et
 - xiii. les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui signale un incident de harcèlement à Softball Canada.
- f) « *harcèlement en milieu de travail* » – conduite ou commentaire vexant, visant un travailleur dans le lieu de travail, qui est reconnu, ou devrait raisonnablement être reconnu comme importun. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion raisonnables et légitimes, qui font partie des fonctions normales de travail ou de formation, dont les mesures pour corriger les lacunes de rendement, tel que de placer une personne dans un programme d'amélioration du rendement ou d'imposer une sanction disciplinaire pour une infraction commise dans le lieu de travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement en milieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :
- i. l'intimidation;
 - ii. les farces, le vandalisme, l'intimidation ou le bizutage au travail;
 - iii. les appels téléphoniques ou les courriels répétés, qui sont offensants ou intimidants;
 - iv. les attouchements, les avances, les suggestions ou les demandes qui sont de nature sexuelle et inappropriée;
 - v. l'affichage ou la circulation d'images, de photographies ou d'articles offensants sous forme imprimée ou électronique;
 - vi. la violence psychologique;
 - vii. l'exclusion d'une personne ou l'acte de n'en tenir aucun compte, notamment l'exclusion persistante d'une personne de rencontres sociales liées au travail;
 - viii. délibérément retenir des renseignements qui permettraient à une personne de faire son travail, d'exécuter ses tâches ou de suivre une formation;
 - ix. saboter le travail de quelqu'un d'autre ou son rendement;
 - x. commérage ou rumeurs malveillantes répandues;
 - xi. paroles intimidantes ou comportement intimidant (plaisanteries ou insinuations offensantes); et
 - xii. paroles ou actes qu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir être offensants, gênants, humiliants ou dégradants.
- g) « *harcèlement sexuel* » – remarques ou gestes vexatoires à l'égard d'une personne pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de l'identité de genre, lorsqu'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns, sollicitations ou avances sexuelles alors qu'on est en position d'accorder ou de refuser à l'autre personne un avantage ou une promotion et qu'on sait ou devrait



raisonnablement savoir que ces sollicitations ou avances sont importunes. Les genres de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :

- i. blagues sexistes;
 - ii. menaces, mesure disciplinaire ou refus d'accorder un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle;
 - iii. avantage offert en échange d'une faveur sexuelle;
 - iv. demande de câlins;
 - v. vantardise sur les habiletés sexuelles;
 - vi. regard concupiscent (regard persistant de nature sexuelle);
 - vii. agression sexuelle;
 - viii. affichage de matériel à caractère sexuel offensant;
 - ix. diffusion de messages ou de pièces jointes, comme des images ou des fichiers vidéo, sexuellement explicites;
 - x. propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;
 - xi. questions ou commentaires importuns au sujet de l'identité de genre ou l'apparence physique d'une personne;
 - xii. questions ou commentaires au sujet de la vie sexuelle d'une personne;
 - xiii. attention persistante et non sollicitée après la fin d'une relation consensuelle;
 - xiv. avances, propositions et flirts sexuels persistants et importuns; et
 - xv. attouchements persistants non sollicités.
- h) « *violence au travail* » – utilisation de menaces ou de force physique par une personne contre un travailleur dans un milieu de travail, qui cause ou pourrait causer une blessure physique au travailleur, tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail qui peut causer une blessure physique au travailleur, déclaration ou comportement qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de force physique exercée contre le travailleur dans un milieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur. Les genres de comportements qui constituent de la violence au travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :
- i. faire des menaces verbales ou écrites d'attaque;
 - ii. envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants;
 - iii. avoir un comportement physiquement menaçant, par exemple menacer quelqu'un du poing, pointer du doigt, détruire les biens ou jeter des objets;
 - iv. brandir une arme dans un milieu de travail;
 - v. frapper, pincer ou toucher de façon importune et non accidentelle;
 - vi. se livrer à des jeux brutaux dangereux ou menaçants;
 - vii. exercer toute contrainte physique ou séquestrer une personne;
 - viii. faire preuve de négligence flagrante ou intentionnelle à l'égard de la sécurité ou du bien-être d'autrui;
 - ix. bloquer le passage d'une personne ou gêner physiquement ses déplacements, avec ou sans l'utilisation d'équipement;
 - x. violence sexuelle; et
 - xi. tenter de commettre l'un des actes décrits ci-dessus.

But



2. Le présent code vise à assurer un environnement sécuritaire et positif (dans les programmes, activités et événements de Softball Canada) en sensibilisant les personnes aux attentes, en tout temps, de comportements appropriés, conformes aux valeurs fondamentales de Softball Canada. Softball Canada souscrit à l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à établir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité.

Application du code

3. Ce code s'applique au comportement de toute personne pendant les affaires, les activités et les événements de Softball Canada, y compris, sans toutefois s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les essais, les camps d'entraînement, les voyages associés aux activités de Softball Canada, l'environnement du bureau et les réunions de Softball Canada.
4. Une personne qui enfreint ce code peut être passible de sanctions en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes* de Softball Canada. En plus de faire face à une sanction possible, imposée conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes* de Softball Canada, une personne qui enfreint ce code durant une compétition peut être expulsée de la compétition ou l'aire de jeu, l'officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que la personne se conforme à l'expulsion et la personne peut être assujettie à toute discipline supplémentaire associée à la compétition.
5. Un employé de Softball Canada qu'on détermine s'être livré à des actes de violence ou de harcèlement à l'égard d'un autre employé, travailleur, entrepreneur, membre, client, fournisseur ou autre tiers, pendant les heures de bureau ou à tout événement de Softball Canada, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées conformément aux termes de toute politique pertinente et applicable de Softball Canada, ainsi que du contrat de travail de l'employé (le cas échéant).
6. Ce code s'applique aussi à la conduite des personnes en dehors des affaires, des activités et des événements lorsqu'une telle conduite nuit aux relations à Softball Canada (et son environnement de travail et de sport) et est préjudiciable à l'image et la réputation de Softball Canada. Cette application sera déterminée par Softball Canada, à sa seule discrétion.

Responsabilités

7. Les personnes ont les responsabilités suivantes :
 - a) maintenir et rehausser la dignité et l'estime de soi des membres de Softball Canada et d'autres personnes :
 - i. se traiter les uns les autres avec les normes les plus élevées de respect et d'intégrité;
 - ii. formuler correctement les commentaires ou les critiques et éviter de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres;
 - iii. faire constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de conduite éthique;
 - iv. agir, le cas échéant, pour corriger ou prévenir des pratiques qui sont injustement discriminatoires;
 - v. traiter constamment les personnes de façon équitable et raisonnable; et



- vi. veiller à adhérer aux règles du sport et à l'esprit de ces règles.
- b) s'abstenir de tout comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail, du harcèlement sexuel, de la violence au travail ou de la discrimination;
- c) s'abstenir de toute consommation non médicale de drogues ou de substances ou de méthodes visant à améliorer la performance. Plus précisément, Softball Canada adopte le Programme canadien antidopage et s'y conforme. Toute infraction en vertu de ce programme est considérée comme une infraction au présent code et peut faire l'objet d'autres mesures disciplinaires et sanctions possibles, conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes* de Softball Canada. Softball Canada respectera toute sanction imposée en raison d'une infraction au Programme canadien antidopage, qu'elle soit imposée par Softball Canada ou d'autres organismes de sport;
- d) s'abstenir de s'associer à toute personne, aux fins de l'entraînement, de la formation, de la compétition, de l'enseignement, de l'administration, de la gestion, du développement sportif ou de la supervision du sport, qui a été reconnue d'une infraction au règlement antidopage et s'est vue imposer une sanction impliquant une période d'inadmissibilité imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou du Code mondial antidopage et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES);
- e) s'abstenir d'avoir recours à son pouvoir ou son autorité pour tenter de forcer une autre personne à se livrer à des activités inappropriées;
- f) s'abstenir de consommer des produits du tabac ou des drogues à usage récréatif durant la participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de Softball Canada;
- g) dans le cas de mineurs, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis à toute compétition ou tout événement;
- h) dans le cas d'adultes, ne pas consommer de cannabis en milieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de Softball Canada (sous réserve de toute exigence de mesure d'adaptation), ne pas consommer d'alcool pendant les compétitions et dans des situations où des mineurs sont présents et prendre des mesures raisonnables pour gérer une consommation responsable d'alcool dans des situations sociales axées sur les adultes, associées aux événements de Softball Canada;
- i) respecter la propriété d'autrui et ne causer délibérément aucun dommage;
- j) promouvoir le sport de la façon la plus constructive et positive possible;
- k) en ce qui concerne la conduite d'un véhicule avec une personne :
 - i. ne pas avoir son permis suspendu;
 - ii. ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou de substances illicites;
 - iii. avoir une assurance automobile valide;
- l) respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte;
- m) s'abstenir de se livrer à une tricherie délibérée, visant à manipuler les résultats d'une compétition ou ne pas offrir ou recevoir un pot-de-vin destiné à manipuler les résultats d'une compétition; et
- n) se conformer, en tout temps, aux règlements administratifs, politiques, procédures, règles et règlements de Softball Canada, tel qu'ils sont adoptés et modifiés de temps à autre.

Dirigeants, administrateurs, membres du conseil d'administration et membres de comités et personnel



8. En plus de l'article 7 (ci-dessus), les dirigeants, administrateurs, les membres du conseil d'administration et les membres des comités et le personnel de Softball Canada devront aussi :
- a) se conduire principalement comme dirigeants, administrateurs, membres du conseil d'administration, membres de comités ou du personnel de Softball Canada, non comme membres de tout autre membre ou association membre;
 - b) agir avec honnêteté et intégrité et se comporter d'une manière conforme à la nature et aux responsabilités des affaires de Softball Canada et au maintien de la confiance des personnes;
 - c) veiller à ce que les affaires financières de Softball Canada se déroulent de façon responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires;
 - d) se conduire de manière transparente, professionnellement, légalement et de bonne foi dans l'intérêt de Softball Canada;
 - e) être indépendant et impartial et ne pas être influencé par l'intérêt personnel, une pression extérieure, une attente de récompense ou la crainte de critiques;
 - f) se comporter avec décour, d'une façon appropriée aux circonstances et au poste;
 - g) se tenir au courant des activités de Softball Canada, de la communauté sportive et des tendances générales dans les secteurs dans lesquels Softball Canada opère;
 - h) faire preuve de prudence, de diligence et des compétences requises dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux lois en vertu desquelles Softball Canada est incorporé;
 - i) respecter la confidentialité appropriée aux questions de nature délicate;
 - j) respecter les décisions de la majorité et démissionner s'il est impossible de le faire;
 - k) consacrer le temps voulu pour assister aux réunions et être diligent dans sa préparation et sa participation aux discussions à de telles réunions;
 - l) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents constitutifs de Softball Canada; et
 - m) se conformer aux règlements administratifs et aux politiques approuvés par Softball Canada.

Entraîneurs

9. En plus de l'article 7 (ci-dessus), les entraîneurs ont beaucoup de responsabilités supplémentaires. La relation entre l'entraîneur et l'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 qui existe dans cette relation et être extrêmement prudents pour ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs doivent :
- a) s'assurer que l'environnement est sécuritaire en sélectionnant les activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, l'expérience, la capacité et le niveau de conditionnement physique des athlètes impliqués;
 - b) préparer les athlètes systématiquement et progressivement, à l'aide de délais appropriés et en surveillant les adaptations physiques et psychologiques tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui peuvent nuire aux athlètes;
 - c) éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en collaborant avec les professionnels en médecine sportive pour le diagnostic, le



- traitement et la gestion des soins médicaux et des traitements psychologiques des athlètes;
- d) appuyer le personnel d'entraînement à un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou nationale, si un athlète se qualifie pour la participation à un de ces programmes;
 - e) accepter et promouvoir les buts personnels des athlètes et adresser les athlètes à d'autres entraîneurs et spécialistes du sport, le cas échéant;
 - f) fournir aux athlètes (et aux parents et tuteurs d'athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour prendre part aux décisions qui touchent l'athlète;
 - g) agir dans l'intérêt du développement de l'athlète comme personne à part entière;
 - h) se conformer à la *Politique de vérification des antécédents* de Softball Canada, le cas échéant;
 - i) signaler à Softball Canada toute enquête criminelle en cours, condamnation ou conditions actuelles de la liberté sous caution, y compris celles concernant la violence, la pornographie juvénile ou la possession, l'utilisation, ou la vente de toute substance illégale;
 - j) en aucun cas fournir, promouvoir ou fermer les yeux sur l'usage de drogues (à l'exception des médicaments adéquatement prescrits) ou de substances axées sur l'amélioration de la performance et, dans le cas des mineurs, d'alcool, de cannabis ou de tabac;
 - k) respecter les athlètes qui jouent dans d'autres équipes et, dans leurs rapports avec eux, ne pas aborder de sujets ou prendre de mesures qui sont considérés relever du domaine de « l'entraînement », à moins d'avoir tout d'abord obtenu l'approbation des entraîneurs responsables des athlètes;
 - l) ne pas s'engager dans une relation sexuelle avec une athlète qui n'a pas atteint l'âge de la majorité;
 - m) divulguer toute relation sexuelle ou intime avec un athlète qui a dépassé l'âge de la majorité à Softball Canada et cesser immédiatement toute participation à l'entraînement de cet athlète;
 - n) reconnaître le pouvoir inhérent du poste d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants dans le 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 expressément la responsabilité de respecter et de promouvoir les droits des participants qui sont dans une position vulnérable ou de dépendance et moins en mesure de protéger leurs propres droits;
 - o) s'habiller de façon professionnelle, avec soin et sans choquer; et
 - p) utiliser un langage inoffensif, en tenant compte de l'auditoire à qui on s'adresse.

Athlètes

10. En plus de l'article 7 (ci-dessus), les athlètes auront les responsabilités supplémentaires suivantes :

- a) signaler tout problème médical en temps opportun, lorsque de tels problèmes peuvent limiter leur capacité de voyager, de s'entraîner ou de participer à des compétitions;
- b) participer et arriver à l'heure et prêts à participer de leur mieux à toutes les compétitions, séances d'entraînement, séances de formation, essais de sélection, tournois et événements;



- c) correctement se représenter eux-mêmes et pas tenter de participer à une compétition pour laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de l'âge, de la classification ou d'une autre raison;
- d) se conformer aux règles et aux exigences de Softball Canada en matière de tenue et d'équipement;
- e) agir avec esprit sportif et ne pas avoir recours à la violence, un langage ou des gestes grossiers avec d'autres athlètes, officiels, entraîneurs ou spectateurs;
- f) se vêtir de façon à représenter le sport et eux-mêmes convenablement et avec professionnalisme; et
- g) agir conformément aux politiques et aux procédures de Softball Canada et, le cas échéant, aux règlements supplémentaires énoncés par les entraîneurs ou les gérants.



Officiels

11. En plus de l'article 7 (ci-dessus), les officiels auront les responsabilités supplémentaires suivantes :
- a) maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règlements et des changements aux règlements;
 - b) ne pas publiquement critiquer les autres officiels ou tout club ou association;
 - c) travailler dans les limites de la description de leur position tout en appuyant le travail d'autres officiels;
 - d) agir en tant qu'ambassadeur de Softball Canada en acceptant de faire respecter et de se conformer aux règles et aux règlements nationaux et provinciaux;
 - e) assumer la responsabilité de leurs actions et décisions prises pendant l'arbitrage;
 - f) respecter les droits, la dignité et la valeur de toutes les personnes;
 - g) ne pas publiquement critiquer les autres officiels ou n'importe quel club ou association;
 - h) agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi;
 - i) être juste, équitable, prévenant, indépendant, honnête et impartial dans toutes les relations avec les autres;
 - j) respecter la confidentialité exigée pour les questions de nature délicate, qui peuvent inclure des expulsions, des abandons, des forfaits, des procédures disciplinaires, des appels et des renseignements précis ou des données sur les personnes;
 - k) honorer toutes les affectations à moins d'en être incapable en raison de maladie ou d'urgence personnelle et, dans ces cas, en informer le responsable des affectations ou l'association dans les plus brefs délais;
 - l) lors de la rédaction de rapports, énoncer les faits réels; et
 - m) porter la tenue appropriée dans l'exercice de ses fonctions.

Parents/tuteurs et spectateurs

12. En plus de l'article 7 (ci-dessus), les parents/tuteurs et les spectateurs aux événements devront :
- a) encourager les athlètes à concourir en respectant les règles et résoudre les conflits sans recourir à la haine ou la violence;
 - b) condamner le recours à la violence sous n'importe quelle forme;
 - c) ne jamais ridiculiser un participant pour avoir commis une erreur durant une performance ou une séance d'entraînement;
 - d) faire des commentaires positifs qui motivent et encouragent les participants à poursuivre leurs efforts;
 - e) respecter les décisions et les jugements des officiels et encourager les athlètes à faire de même;
 - f) ne jamais mettre en doute le jugement ou l'honnêteté d'un officiel ou d'un membre du personnel;
 - g) appuyer tous les efforts pour supprimer la violence verbale et physique, la coercition, l'intimidation et le sarcasme;
 - h) respecter tous les concurrents, les entraîneurs, les officiels et les autres bénévoles et leur témoigner sa reconnaissance; et
- ne pas harceler les compétiteurs, les entraîneurs, les officiels, les parents/tuteurs ou les autres spectateurs.