

**CODE DE CONDUITE DE LA
CANADIAN POWERLIFTING UNION ET
LA FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DE DYNAMOPHILIE**

Définitions

1. Les termes suivants ont les significations suivantes dans le présent code:

a) «Individus» - Personnes employées par la Canadian Powerlifting Union (CPU) et la Fédération Québécoise de Dynamophilie (FQD), ou y participant, y compris, mais sans s'y limiter, athlètes, entraîneurs, commissaires, arbitres, fonctionnaires, bénévoles, gestionnaires, administrateurs, membres du comité, personnel médical et paramédical, et administrateurs et dirigeants de la CPU

b) «Lieu de travail» - Tout endroit où des activités professionnelles ou liées au travail sont menées. Les lieux de travail comprennent, mais sans s'y limiter, le bureau de la CPU, les fonctions sociales liées au travail, les affectations de travail en dehors des bureaux de la CPU, les déplacements professionnels et les conférences ou formations liées au travail.

Objet

2. Ce Code a pour but d'assurer un environnement sûr et positif (dans les programmes, les activités et les événements de la CPU) en sensibilisant les individus à tout moment à un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales de la CPU. . La CPU 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 activités, événements et activités de la CPU, y compris, mais sans s'y limiter, les compétitions, pratiques, camps d'entraînement, déplacements associés aux activités de la CPU, réunions.

4. Une personne qui enfreint ce Code peut faire l'objet de sanctions en vertu de la Politique Discipline et Réclamations du CPU. En plus de faire face à une sanction possible en vertu de la politique Discipline et Plaintes de la CPU, une personne qui enfreint ce Code pendant une compétition peut être retirée de la compétition, le fonctionnaire peut retarder la compétition jusqu'à ce que la personne se conforme au renvoi, l'Individu peut être sujet à toute discipline supplémentaire associée à la compétition en question.

5. Un employé de la CPU reconnu coupable d'actes de violence ou de harcèlement envers un autre employé, travailleur, entrepreneur, membre, client, fournisseur ou autre tiers pendant les heures d'ouverture ou lors d'un événement CPU sera soumis aux mesures disciplinaires appropriées en vertu des conditions du contrat d'emploi de l'employé (s'il y a lieu)

6. Ce Code s'applique également à la conduite des Individus en dehors des affaires, activités et événements de la CPU lorsque cette conduite affecte négativement les relations au sein de cette dernière (et son environnement de travail et sportif) et nuit à l'image et à la

réputation de celle-ci. Une telle applicabilité sera déterminée par la CPU à sa seule discrétion.

Responsabilités

7. Les individus ont la responsabilité de:

a) Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des membres de la CPU et des autres individus en :

- i. Démontrant son respect envers les individus sans égard à l'apparence, aux caractéristiques physiques, aux aptitudes athlétiques, à l'âge, à l'ascendance, à la couleur, à la race, à la nationalité, au lieu d'origine, à la croyance, au handicap, à la situation familiale, et l'orientation sexuelle
- ii. Formulant les commentaires ou les critiques de manière appropriée et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres
- iii. Démontrant constamment l'esprit sportif, le leadership sportif et la conduite éthique
- iv. Agissant, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires
- iv. Traitant systématiquement les individus de façon juste et raisonnable
- v. Assurant le respect des règles du sport et l'esprit de ces règles

b) S'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement, lorsque le harcèlement est défini comme un commentaire ou une conduite dirigée contre un individu ou un groupe, qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant. Les types de comportement qui constituent du harcèlement incluent, mais ne sont pas limités à :

- i. Abus, menaces ou excès de colère écrits ou verbaux
- ii. L'affichage de matériel visuel offensant ou considéré comme offensant dans les circonstances
- iii. Remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries importuns
- v. Regards insistants ou autres gestes suggestifs ou obscènes
- vi. Comportement condescendant ou méprisant qui vise à miner l'estime de soi, à diminuer les performances ou à affecter négativement les conditions de travail
- vii. Blagues qui causent embarras ou gêne, mettent en danger la sécurité d'une personne ou nuisent à sa performance
- viii. Toute forme de bizutage où le bizutage est défini comme «Toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'un athlète junior par un coéquipier plus expérimenté, qui ne contribue pas au développement positif de l'athlète, mais qui doit être acceptée en tant que rite d'acceptation, sans égard à la volonté de l'athlète junior d'y participer. Cela comprend, mais sans s'y limiter, toute activité, aussi traditionnelle ou apparemment bénigne, qui distingue ou aliène un coéquipier en fonction de la classe, du nombre d'années dans l'équipe ou de la capacité athlétique. »
- ix. Contact physique non désiré, y compris, mais sans s'y limiter, toucher, caresser, pincer ou embrasser
- x. Flirts, avances, demandes ou invitations sexuelles importunes
- xi. Agression physique ou sexuelle
- xii. 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

xiii. Menaces de représailles contre une personne qui signale un harcèlement à la CPU

c) S'abstenir de tout comportement qui constitue du harcèlement au travail, où le harcèlement au travail est défini comme un commentaire ou une conduite vexatoire contre un travailleur dans un lieu de travail - un commentaire ou une conduite considérée ou qui devrait être considérée comme importune. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion légitimes et raisonnables faisant partie du travail normal, y compris des mesures visant à corriger les lacunes de rendement, comme placer quelqu'un sur un plan d'amélioration du rendement ou imposer des mesures disciplinaires. Les types de comportement qui constituent du harcèlement au travail comprennent, sans toutefois s'y limiter:

- i. L'intimidation
- ii. Appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants à répétition
- iii. Touches, avances, suggestions ou demandes sexuelles inappropriées
- iv. Afficher ou faire circuler des images, photographies ou documents offensants sous forme imprimée ou électronique
- v. Abus psychologique
- vi. Harcèlement personnel
- vii. Discrimination
- viii. Intimidation par l'entremise de mots ou de conduites (blagues ou insinuations offensantes)
- ix. Les mots ou actions qui sont connus ou devraient raisonnablement être connus pour être offensants, embarrassants, humiliants ou humiliants

d) S'abstenir de tout comportement constituant 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, causant ou pouvant 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 insinuant une attaque envers un travailleur
- ii. Envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants à un travailleur
- iii. Faire des gestes physiques menaçants à un travailleur
- iv. Porter une arme dans un lieu de travail
- v. Frapper, pincer ou toucher importunément un travailleur de manière volontaire
- vi. Lancer un objet en direction d'un travailleur
- vii. Bloquer les mouvements normaux ou les interférences physiques d'un travailleur, avec ou sans utilisation d'équipement
- viii. Violence sexuelle contre un travailleur
- ix. Toute tentative de s'engager dans le type de conduite décrit ci-dessus

e) S'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement sexuel, où le harcèlement sexuel est défini comme des commentaires sexuels non désirés et des avances sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles ou des comportements à caractère sexuel. Les types de comportement qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans toutefois s'y limiter:

- i. Blagues sexistes
- ii. Affichage de matériel sexuellement offensant
- iii. Mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne
- iv. Enquêtes ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne
- v. Flirts, avances ou propositions sexuelles importuns
- vi. Comportements inappréciés et insistants

f) S'abstenir d'utiliser le pouvoir ou l'autorité pour tenter de contraindre une autre personne à se livrer à des activités inappropriées

g) Éviter de consommer des drogues récréatives en participant aux programmes, activités, compétitions ou événements de la CPU

h) En ce qui concerne les adultes, éviter de consommer de l'alcool ou des produits du tabac dans des compétitions ou 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.

i) Respecter les biens des autres et ne pas leur causer volontairement des dommages

j) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et la plus positive possible.

k) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte

l) Se conformer en tout temps aux règlements administratifs, aux politiques, aux procédures et aux règles et règlements du CPU, adoptés et modifiés de temps à autre

Membres du Conseil / Comité et Personnel

8. En plus de la section 7 (ci-dessus), les Administrateurs, Membres du Comité et Personnel de la CPU auront des responsabilités supplémentaires pour:

a) Fonctionner principalement en tant que membre du conseil et / ou comité (s) de le CPU;

b) Agir avec honnêteté et intégrité et se comporter d'une manière compatible avec la nature et les responsabilités de l'activité de la CPU et le maintien de la confiance des individus

c) S'assurer que les finances de la CPU sont gérées de manière responsable et transparente en considération des responsabilités fiduciaires

d) Se conduire honnêtement, professionnellement, légalement et de bonne foi dans le meilleur intérêt de la CPU

e) Être indépendant et impartial et ne pas être influencé par son intérêt personnel, l'influence extérieure, l'attente de récompense ou la peur de la critique

f) Se comporter de manière appropriée aux circonstances et à la position et être juste, équitable, prévenant et honnête dans toutes ses relations avec les autres

g) Se tenir au courant des activités de la CPU, des communautés sportives nationales et provinciales et des tendances générales dans les domaines où s'étendent ces activités

h) Exercer le degré de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux lois en vertu desquelles la CPU est incorporée

- i)** Respecter la confidentialité appropriée aux questions de nature délicate
- j)** S'assurer que toutes les personnes ont droit de parole et que leur opinion est respectée et prise en considération
- k)** Respecter les décisions de la majorité et démissionner si elle est incapable de le faire
- l)** Assister et contribuer aux réunions et préparer les interventions et les discussions qui auront lieu lors de telles réunions
- m)** Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de la CPU.
- n)** Se conformer aux règlements et aux politiques approuvés par la CPU, en particulier ce Code de conduite et d'éthique

Entraîneurs

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

- a)** Assurer un environnement sûr en sélectionnant des activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, l'expérience, la capacité et le niveau de forme physique des athlètes impliqués.
- b)** Préparer les athlètes systématiquement et progressivement, en utilisant des délais appropriés et en respectant les développements physiques et psychologiques de ces derniers, à l'aide de méthodes et de techniques sécuritaires.
- c)** Éviter de compromettre la santé présente et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive dans le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes.
- d)** Collaborer avec le personnel d'entraîneurs d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou d'une équipe nationale si l'athlète s'avère à être qualifié pour ces derniers
- e)** Fournir aux athlètes (et aux parents / tuteurs des athlètes mineurs) les informations nécessaires à leur implication dans les décisions qui les affectent
- f)** Agir dans le meilleur intérêt du développement de l'athlète en tant que personne
- g)** Respecter les autres entraîneurs
- h)** Respecter les normes les plus strictes en matière d'identité, d'intégrité et de pertinence, y compris, mais sans s'y limiter, les considérations établies par les procédures de sélection du CPU
- i)** Signaler toute enquête criminelle, condamnation ou conditions de mise en liberté existantes

j) En aucun cas, fournir, promouvoir ou tolérer l'usage de drogues (autres que des médicaments correctement prescrits) ou de substances améliorant la performance et, dans le cas des mineurs, l'alcool et / ou le tabac

k) Respecter les athlètes qui jouent avec d'autres équipes, traiter avec eux, ne pas empiéter sur des sujets ou des actions qui sont réputés être dans le domaine du «coaching», sauf après avoir d'abord reçu l'approbation des entraîneurs qui sont responsables de ces derniers

l) Éviter toutes relations sexuelles 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 dans le sport. Ceci est accompli en établissant et en suivant les procédures de confidentialité (droit à la vie privée), la participation informée et un traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont la responsabilité de respecter et de promouvoir les droits des participants qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et moins capables de protéger leurs propres droits

n) S'habiller de façon professionnelle, proprement et de manière non-offensante

o) Utiliser un langage inoffensif, en tenant compte de l'auditoire 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, s'entraîner ou concourir

b) Participer et apparaître à temps, bien nourris, et prêts à participer au meilleur de leurs capacités dans toutes les compétitions, pratiques, 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, classification, ou autre

d) Adhérer aux règles et exigences de la CPU 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 des apparences de violence, langage vulgaire, ou des gestes déplacés envers d'autres athlètes, officiels, entraîneurs ou spectateurs

g) S'habiller d'une manière représentative de la CPU; se concentrer sur la propreté et la discrétion

h) Agir conformément aux politiques et procédures de la CPU et, le cas échéant, aux règles supplémentaires définies par les entraîneurs ou les managers

Officiels

11. En plus de la section 7 (ci-dessus), les officiels auront des responsabilités supplémentaires pour:

- a)** Maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règles et des changements de règles
- b)** Travailler dans les limites de la description de leur poste tout en soutenant les autres officiels
- c)** Agir en tant qu'ambassadeur de la CPU en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux.
- d)** S'approprier les actions et les décisions prises en exerçant ses fonctions
- e)** Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les individus
- f)** S'abstenir de critiquer publiquement d'autres officiels
- g)** Aider au développement des officiels moins expérimentés
- h)** Se conduire ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi dans le meilleur intérêt de la CPU, des athlètes, des entraîneurs, des autres officiels et des parents
- i)** Être justes, équitables, prévenants, indépendants, honnêtes et impartiaux dans toutes leurs interactions avec les autres personnes
- j)** Respecter la confidentialité requise par les questions de nature délicate, qui peuvent inclure des éjections, abandons, mesures disciplinaires, informations ou données spécifiques concernant un athlète, et autre
- k)** Honorer toutes les affectations, sauf impossibilité de le faire en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle, et dans ce cas, informer le cédant ou l'association le plus tôt possible.
- l)** Lors de la rédaction des rapports, énoncer les faits réels et ne pas tenter de justifier les décisions prises
- m)** L'habillement en tenue appropriée pour l'arbitrage

Antidopage

Tout athlète et toute autre personne participant à un sport doit raisonnablement coopérer avec le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES) ou une autre organisation antidopage qui enquête sur les violations des règles antidopage, et un échec à le faire peut être la base d'une action disciplinaire dans le sport.