PATINAGECANADA

Code de déontologie du club

Avril 2005

CODE DE DÉONTOLOGIE DU CLUB DE PATINAGE CANADA

1.0 ÉNONCÉ DE MISSION DE PATINAGE CANADA

Patinage Canada est une association qui a pour mandat de permettre à tous les Canadiens et Canadiennes de patiner au cours de leur vie, que ce soit par plaisir, pour rester en forme ou pour réaliser des exploits.

2.0 BUT DU CODE

Le Code de déontologie du club a été élaboré pour aider les cadres bénévoles, le personnel et les membres du club à adopter un comportement éthique de niveau approprié qui les aide à exploiter un club membre de Patinage Canada, à la fois efficace et prospère.

Pour créer et maintenir un environnement d'apprentissage positif et couronné de succès, tous les intervenants de notre sport (athlètes, parents, entraîneurs, officiels, bénévoles et personnel du club) doivent partager une vision commune et une compréhension de leur rôle, étant donné que leurs actes contribuent en fin de compte à l'existence d'un environnement de patinage positif ou sapent un tel environnement. Tous les cadres bénévoles, le personnel et les membres du club doivent adopter et maintenir un comportement éthique.

3.0 OBLIGATIONS ÉTHIQUES ENVERS LE SPORT ET PATINAGE CANADA

3.1) Se comporter en tout temps d'une manière qui n'a aucun effet négatif important sur le sport du patinage ou sur les biens incorporels ou la réputation de Patinage Canada. Soutenir et promouvoir Patinage Canada, ses programmes et le sport du patinage.

3.2) Connaître les règles, les politiques, les règlements et les programmes de l'UIP, de Patinage Canada, de la section et du club ou de l'école et se comporter conformément à ces règles, politiques, règlements et programmes, afin de créer un environnement de patinage positif de manière professionnelle.

3.3) Poser et soutenir les actes nécessaires pour répondre aux besoins des athlètes, du club ou de l'école et du patinage en général avec les autres entraîneurs, juges, évaluateurs et Patinage Canada.

3.4) Reconnaître et appuyer l'importance de la qualité des programmes de Patinage Canada dans le club. S'assurer que ces programmes de qualité permettent de répondre aux besoins de vos entraîneurs professionnels et de votre personnel.

3.5) S'assurer que tous les participants et les entraîneurs professionnels sur la glace du club et dans les comités du club sont des membres inscrits de Patinage Canada.

4.0 OBLIGATIONS ÉTHIQUES ENVERS TOUTE PERSONNE

4.1) Montrer les traits de caractère importants de l'honnêteté, l'intégrité, l'impartialité, la fiabilité et la coopération dans les contacts avec tous les participants dans le sport, afin de faire honneur à la profession et à l'association.

4.2) Traiter tout le monde de manière impartiale dans le contexte de leur activité, sans faire cas de leur capacité de patinage et des buts de leur participation.

4.3) Être un exemple positif et encourager l'esprit sportif en faisant preuve de respect, de courtoisie et de soutien positif envers tous les athlètes, entraîneurs, officiels et bénévoles en tout temps. Ne pas s'engager dans des actions (verbales ou physiques) qui mettent injustement au désavantage un certain athlète (ou athlètes) par rapport à d'autres. Encourager activement les athlètes à apprendre et à respecter les règles de leur sport et l'esprit de ces règles.

4.4) Ne pas adopter un comportement qui constitue du harcèlement à l'endroit de la personne ou de l'abus de pouvoir par rapport à un autre membre de Patinage Canada. À ces fins :

a) « harcèlement à l'endroit de la personne » signifie un comportement inapproprié (commentaire, comportement ou gestes), à l'égard d'une personne et qui est offensant ou préjudiciable pour cette personne et que l'auteur du commentaire, du comportement ou des gestes sait ou devrait savoir que c'est importun ou indésirable;
b) « abus de pouvoir » signifie un comportement qui inclut l'utilisation inappropriée de pouvoirs, de confiance ou d'autorité inhérente au poste occupé, à l'endroit d'une personne, et qui met en danger le travail ou le rendement de la personne ou sape son travail ou son rendement ou nuit ou influence le rendement ou la carrière de cette personne;
c) ce comportement comprend des formes verbales, psychologiques et physiques et vise à dégrader, rabaisser ou causer de l'humiliation ou de l'embarras et peut se produire une seule fois ou continuellement;
d) il n'est pas nécessaire que ce comportement ait pour but de harceler ou d'abuser le pouvoir, selon le cas, pour constituer un harcèlement ou un abus de pouvoir;
e) le comportement se produit durant toute activité ou tout événement de patinage ou de Patinage Canada (y compris les activités ou événements de patinage d'organisations membres) ou en dehors de ces situations, quand le comportement concerne des membres de Patinage Canada et a un effet négatif sur l'environnement de patinage de Patinage Canada.

4.5) S'abstenir de s'engager dans un comportement qui est discriminatoire ou constitue un harcèlement sexuel. Le comportement discriminatoire ou le harcèlement sexuel, qu'il soit verbal, physique ou institutionnel, est inacceptable et ne sera pas toléré par Patinage Canada.

a) Le harcèlement discriminatoire est défini comme un comportement inapproprié (commentaires, comportement ou gestes), à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui concerne ou que motive la race, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'état civil, l'état familial, le handicap ou la condamnation réhabilitée de cette personne ou de ce groupe de personnes et qui est offensant pour cette personne ou ce groupe de personnes et que l'auteur du commentaire, comportement ou gestes sait ou devrait savoir qu'ils sont importuns ou indésirables. Ce comportement inapproprié, qui peut se produire une seule fois ou continuellement, est insultant, intimidant, malveillant, dégradant ou gênant. Il n'est pas nécessaire que le comportement inapproprié ait pour but de harceler ou de discriminer pour enfreindre la présente politique.

b) Le harcèlement sexuel est défini comme un comportement inapproprié (commentaire, comportement ou gestes) à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui concerne le sexe ou l'orientation sexuelle de cette personne ou ce groupe de personnes et qu'on pourrait raisonnablement s'attendre d'offenser ou humilier cette personne ou ce groupe de personnes ou qui pourrait raisonnablement être perçu par la personne ou le groupe de personnes

comme imposant une condition de nature sexuelle à l'emploi ou à toute possibilité de formation ou d'avancement. Le harcèlement sexuel peut viser des membres du même sexe ou du sexe opposé. Ce comportement inapproprié, qui peut se produire une seule fois ou continuellement, est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou gênant. Il n'est pas nécessaire que le comportement inapproprié ait pour but de harceler ou de discriminer pour enfreindre la présente politique.

5.0 OBLIGATIONS ÉTHIQUES ENVERS LES ATHLÈTES ET LES PARENTS

5.1) Offrir à tous les membres des programmes de patinage de Patinage Canada de qualité et récents, selon les normes de prestation établies par Patinage Canada.

5.2) Avec l'aide de l'équipe d'entraîneurs professionnels du club, fournir aux athlètes et à leurs parents l'information dont ils ont besoin pour choisir de façon réaliste et selon leurs moyens financiers le moyen pour atteindre ces buts et objectifs.

5.3) Adopter le principe selon lequel toutes les décisions du club doivent être prises dans l'intérêt de l'athlète pour s'assurer que chacun peut participer et faire des progrès à son propre niveau et qu'aucun patineur n'est retardé dans ses progrès.

5.4) Communiquer régulièrement et efficacement aux patineurs et aux parents les changements aux règlements de Patinage Canada et du club et toute autre information importante ou pertinente qui touche la participation des athlètes au sport.

5.5) Décrire clairement tous les programmes du club ainsi que les coûts et les modalités de paiement avant de fournir tout service tel que convenu ou établi par contrat avec un athlète ou parent.

5.6) Décrire clairement les politiques du club, y compris les responsabilités des parents, la conduite de l'athlète, les critères de groupement des athlètes, les règles de sécurité, les frais de carnaval, les journées de tests, les activités de collecte de fonds, etc.

5.7) S'assurer qu'il y a un nombre suffisant d'entraîneurs qualifiés conformément aux normes de prestation des programmes de Patinage Canada pour enseigner tous les programmes de Patinage Canada offerts dans le club, que ce soit dans le cadre de leçons particulières ou en groupe.

5.8) Informer tous les membres de la constitution et des règlements généraux du club et des exigences relatives à l'assemblée générale annuelle du club.

5.9) Adopter une procédure d'appel pour régler les problèmes avec les clients qui nécessitent une attention spéciale.

5.10) Avoir conscience de l'influence qu'on peut exercer sur un athlète et ne jamais abuser de cette confiance ou du pouvoir de son poste.

5.11) Ne jamais préconiser ou tolérer l'utilisation de drogues illicites, de substances interdites ou destinées à augmenter la performance.

5.12) S'abstenir de la consommation d'alcool ou de l'utilisation de tabac en présence des athlètes dans l'environnement d'entraînement. Les cadres et les membres du club devraient être un exemple pour les athlètes et encourager des habitudes saines.

6.0 OBLIGATIONS ÉTHIQUES ENVERS LES ENTRAÎNEURS PROFESSIONNELS

6.1 Engager uniquement des entraîneurs professionnels de Patinage Canada qui ont dûment payé leurs cotisations annuelles de membres de Patinage Canada.

6.2) Respecter les lignes directrices de recrutement des entraîneurs professionnels et communiquer les attentes du club et les responsabilités des entraîneurs avant le début de l'année de patinage.

6.3) Présenter un contrat raisonnable aux entraîneurs qui n'empiète pas sur leur droit de gagner leur vie. Négocier de bonne foi ces contrats et en respecter les termes. Éviter de renvoyer un entraîneur pour des raisons injustes.

6.4) Se garder de critiquer les méthodes d'enseignement et le jugement d'un entraîneur à propos de l'état de préparation d'un athlète pour les tests, la compétition et le développement des habiletés à moins que l'entraîneur soit au courant ou ait donné sa permission.

6.5) Éviter de solliciter directement ou indirectement les athlètes d'un entraîneur professionnel au profit d'un autre entraîneur professionnel.

6.6) Respecter la relation entre l'entraîneur et l'athlète ou l'entraîneur et le parent et promouvoir une bonne communication entre ces personnes.

6.7) Fournir des informations exactes dans les annonces de recrutement d'entraîneurs à un endroit.

6.8) Respecter la sélection des entraîneurs du club pour le poste de représentant des entraîneurs du club auprès du conseil d'administration du club.

6.9) Tenir les réunions des cadres du club à un moment opportun pour permettre au représentant des entraîneurs du club d'y assister.

6.10) Faire participer le représentant des entraîneurs du club à l'élaboration des politiques, des procédures et des règlements d'exploitation du club afin de surveiller les programmes et le rendement du club dans son ensemble.

6.11) Offrir des chances égales à tous les entraîneurs d'afficher un curriculum vitae, une circulaire, une brochure ou une annonce pour offrir leurs services à titre d'entraîneur ou communiquer leur disponibilité pour les leçons sur un tableau d'affichage du club, du site Web du club ou du bulletin du club.

7.0 INFRACTION AU CODE DE DÉONTOLOGIE DU CLUB

7.1) Les clubs doivent élaborer, mettre en œuvre et utiliser un processus de règlement des différends.

7.2) Toutes les infractions seront traitées conformément au processus de règlement des différends du club en question ou de la section, comme précisé dans la politique sur les plaintes, suspensions et

expulsions. Contactez le bureau de votre club ou section pour un exemplaire du processus de règlement des différends qui s'appliquera.

7.3) Si le processus de règlement des différends du club a été épuisé et la question n'est pas résolue, l'une ou l'autre partie peut adresser ses préoccupations par écrit au président de la section.

7.4) La question sera ensuite renvoyée au comité de résolution des conflits ou de règlement des différends de la section, qui sera composé d'au moins trois personnes conformément au processus de règlement des différends de la section.

7.5) Le comité de résolution des conflits ou de règlement des différends de la section examinera la question et, au besoin, rencontrera les parties en cause.

7.6) Le comité de résolution des conflits ou de règlement des différends de la section tentera d'aider les parties à résoudre la question. Le comité fera ensuite une recommandation et cette décision sera finale et définitive.

7.7) La section peut imputer des frais aux parties en cause.