



CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE DE L'ASSOCIATION DE TENNIS DE TABLE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Définitions

1. Les termes suivants ont la signification qui leur est donnée dans le présent code :

- a) « abus » : comme défini dans la politique de la NBTTA en matière d'abus;
- b) « discrimination » : traitement différencié d'une personne fondé sur un ou plusieurs motifs interdits, notamment la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, l'état familial, les caractéristiques génétiques ou le handicap;
- c) « harcèlement » : série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre d'une personne ou d'un groupe, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils ne sont pas les bienvenus. Les types de comportement qui constituent du harcèlement incluent ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :
 - i. Des actes de violences écrites ou verbales, des menaces ou des emportements;
 - ii. Des remarques, des plaisanteries, des insinuations, des moqueries ou des commentaires persistants et importuns;
 - iii. Du harcèlement racial, c'est-à-dire des insultes, des plaisanteries, des injures, des comportements ou des termes insultants qui renforcent les stéréotypes ou réduisent les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique;
 - iv. Le fait de lorgner une personne ou de poser d'autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - v. Un comportement condescendant ou patronal visant à miner l'estime de soi, à diminuer le rendement ou à influencer négativement les conditions de travail;
 - vi. Les plaisanteries qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent nuire au rendement de cette dernière;
 - vii. Le bizutage, c'est-à-dire toute forme de comportement qui illustre une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'une personne de rang inférieur par une personne de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de l'une ou l'autre personne, mais qui est nécessaire pour être accepté comme membre d'une équipe ou d'un groupe, quelle que soit la volonté de la personne de rang inférieur d'y participer. Cela inclut, sans toutefois s'y limiter, toute activité, aussi traditionnelle ou apparemment bénigne soit-elle, qui met une personne à l'écart ou qui l'exclue tout membre d'équipe ou d'un groupe en raison de sa classe, du nombre d'années passées dans l'équipe ou dans le groupe, ou de ses capacités;
 - viii. Un contact physique non désiré y compris, sans toutefois s'y limiter, le fait de toucher, de caresser, de pincer ou d'embrasser une personne;
 - ix. L'exclusion délibérée ou l'isolement social d'une personne d'un groupe ou d'une équipe;
 - x. Des actes de séduction, des avances, des demandes ou des invitations sexuelles persistantes;
 - xi. Des agressions physiques ou sexuelles;
 - xii. Les comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés contre une personne ou un groupe particulier, mais qui ont le même effet de créer un milieu négatif ou hostile;
 - xiii. Les représailles ou les menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un cas de harcèlement à la NBTTA.

d) « harcèlement sexuel » : commentaires ou comportements vexatoires à l'encontre d'une personne en raison de son genre, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression sexuelle, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, ou sollicitations ou avances à caractère sexuel lorsque la personne qui les fait est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une avance à la personne et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou avances ne sont pas les bienvenues. Les types de comportement qui constituent un harcèlement sexuel incluent ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :

- i. Faire des blagues sexistes.
- ii. Faire des menaces, punir quelqu'un ou refuser un avantage à une personne quand cette dernière refuse une avance sexuelle.
- iii. Offrir un avantage en échange d'une faveur sexuelle.
- iv. Exiger des câlins.
- v. Se vanter de ses capacités sexuelles.
- vi. Lorgner quelqu'un (regard sexuel persistant).
- vii. Commettre des agressions sexuelles.
- viii. Afficher du matériel offensant sur le plan sexuel.
- ix. Distribuer des messages ou des pièces jointes sexuellement explicites, comme des images ou des fichiers vidéo.
- x. Utiliser des mots sexuellement dégradants pour décrire une personne.
- xi. Poser des questions importunes ou faire des commentaires désobligeants sur l'identité de genre ou l'apparence physique d'une personne.
- xii. Demander des renseignements ou commentaires sur la vie sexuelle d'une personne.
- xiii. Porter une attention persistante et non désirée à quelqu'un après la fin d'une relation consensuelle.
- xiv. Séduire une personne ou lui faire des avances ou des propositions sexuelles persistantes et importunes.
- xv. Imposer des contacts indésirables persistants.

e) « harcèlement sur le lieu de travail » : commentaire ou comportement vexatoire à l'égard d'un employé sur un lieu de travail, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il n'est pas le bienvenu. Le harcèlement sur le lieu de travail ne doit pas être confondu avec les mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie de la fonction normale de travail ou de la formation, y compris les mesures visant à corriger les déficiences en matière de rendement, comme le fait de placer une personne dans le cadre d'un plan d'amélioration du rendement, ou imposer des mesures disciplinaires pour des infractions commises sur le lieu de travail. Les types de comportement qui constituent du harcèlement sur le lieu de travail incluent, sans toutefois s'y limiter :

- i. L'intimidation;
- ii. Les farces, les actes de vandalisme, des brimades ou du bizutage sur le lieu de travail;
- iii. Des appels téléphoniques ou des courriels répétés, offensants ou intimidants;
- iv. Des contacts, des avances, des suggestions ou des demandes à caractère sexuel inappropriés;
- v. L'affichage ou la distribution d'images, de photographies ou de matériel offensants sous forme imprimée ou électronique;
- vi. Des abus psychologiques;
- vii. Le fait d'exclure ou d'ignorer quelqu'un, y compris l'exclusion persistante d'une personne des réunions sociales liées au travail;
- viii. Le fait de retenir délibérément des renseignements qui permettraient à une personne de faire son travail, de s'acquitter de ses tâches ou de se former;

- ix. Des actes qui visent à saboter le travail ou le rendement d'une personne;
 - x. Des potins ou la diffusion de rumeurs malveillantes;
 - xi. Des paroles ou un comportement intimidants (plaisanteries ou insinuations offensantes);
 - xii. Des mots ou des actions dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants.
- f) « lieu de travail » : tout endroit où se déroulent des activités professionnelles ou liées au travail. Les lieux de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, les installations des clubs de la NBTTA, les fonctions sociales liées au travail, les affectations de travail en dehors des installations des clubs de la NBTTA, les déplacements liés au travail, les locaux d'entraînement et de compétition, et les conférences ou séances de formation liées au travail;
- g) « personnes » : toutes les catégories de membres définies dans les règlements administratifs de l'Association de tennis de table du Nouveau-Brunswick (NBTTA), ainsi que toutes les personnes employées par la NBTTA ou qui participent aux activités de cette dernière, y compris, sans toutefois s'y limiter, les participants nationaux, les athlètes, les officiels, les administrateurs, les dirigeants, les bénévoles, les membres de comités, les parents et les spectateurs, les gérants et les gestionnaires de la NBTTA;
- h) « violence sur le lieu de travail » : utilisation ou menace d'utilisation de la force physique par une personne à l'égard d'un employé sur un lieu de travail qui cause ou pourrait causer un préjudice physique au travailleur; tentative d'utiliser la force physique à l'égard d'un employé sur un lieu de travail qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur; ou déclaration ou comportement qu'il est raisonnable pour un employé d'interpréter comme une menace d'utilisation de la force physique à son endroit qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur. Les types de comportement qui constituent une violence sur le lieu de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :
- i. Des menaces verbales ou écrites d'agression;
 - ii. Le fait d'envoyer ou de laisser des notes ou des courriels menaçants;
 - iii. Un comportement physiquement menaçant, comme serrer le poing contre quelqu'un, pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets;
 - iv. Le port d'une arme sur un lieu de travail;
 - v. Les coups, les pincements ou les attouchements non désirés qui ne sont pas accidentels;
 - vi. Les jeux dangereux ou menaçants;
 - vii. La contrainte physique ou le confinement;
 - viii. Le mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du mieux-être d'autrui;
 - ix. Le fait d'empêcher une personne de bouger ou faire une interférence physique, avec ou sans l'utilisation de l'équipement;
 - x. La violence sexuelle;
 - xi. Toute tentative d'adopter le type de comportement décrit ci-dessus.

Objet

2. Le présent *Code de conduite et d'éthique* a pour objet d'assurer un milieu sûr et positif dans le cadre des programmes, activités et événements de la NBTTA, en faisant savoir à toutes les personnes qu'il y a des attentes d'un comportement approprié conforme aux valeurs de la NBTTA. Cette dernière appuie l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un milieu au sein duquel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité.

Champ d'application

3. Le présent code s'applique aux personnes définies ci-dessus, en ce qui concerne la conduite qui peut survenir dans le cadre des affaires, des activités et des événements de la NBTTA, y compris, sans toutefois s'y limiter, les lieux de travail, les compétitions, les entraînements, les tournois, les camps d'entraînement, les médias sociaux, les voyages et toutes les réunions liées au travail.
4. Une personne qui enfreint le présent code peut faire l'objet de sanctions conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* de la NBTTA. En plus de faire face à une sanction possible en vertu de ladite politique, une personne qui enfreint le présent code pendant une compétition peut être expulsée de cette dernière ou de l'aire de jeu. Par ailleurs, l'officiel peut retarder la compétition jusqu'à ce que la personne se conforme à l'expulsion et celle-ci peut faire l'objet de toute autre mesure disciplinaire associée à la compétition.
5. Un employé de la NBTTA qui a commis des actes de violence ou de harcèlement contre un autre employé, un travailleur, un entrepreneur, un membre, un client, un fournisseur ou un autre tiers pendant les heures de travail ou lors d'un événement de la NBTTA fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, conformément aux dispositions de la *Politique en matière du personnel* de la NBTTA et du contrat de travail de l'employé (s'il y a lieu).
6. Le présent code s'applique également à la conduite des personnes en dehors des affaires, des activités et des événements de la NBTTA lorsque cette conduite influence négativement les relations au sein de la NBTTA (et son milieu de travail et de sport) et nuit à l'image et à la réputation de la NBTTA. Cette dernière déterminera l'applicabilité de ces dispositions à sa seule discrétion.

Responsabilité

7. Les personnes ont les responsabilités suivantes:

- a) Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des membres de la NBTTA et d'autres personnes :
 - i. En se traitant mutuellement avec le plus grand respect et la plus grande intégrité.
 - ii. En concentrant de façon appropriée les commentaires ou les critiques et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés et les membres.
 - iii. En faisant toujours preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et d'éthique.
 - iv. En prenant des mesures pour prévenir ou corriger les pratiques injustement discriminatoires, quand les circonstances l'exigent.
 - v. En traitant systématiquement toutes les personnes de manière équitable et raisonnable.
 - vi. En veillant à ce que les règles du sport et l'esprit de ces règles soient respectés.
- b) S'abstenir de tout comportement qui constitue un acte de harcèlement, du harcèlement sur le lieu de travail, du harcèlement sexuel, de la violence sur le lieu de travail, d'abus ou de discrimination.
- c) S'abstenir d'utiliser des drogues à des fins non médicales ou d'utiliser des drogues ou des méthodes visant à améliorer la performance. Plus précisément, la NBTTA adopte et respecte le Programme canadien antidopage. Toute infraction à ce programme sera considérée comme une infraction à la présente politique et l'objet de mesures disciplinaires et de sanctions possibles, conformément à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* de la NBTTA. Cette dernière respectera toute sanction imposée à la suite d'une infraction au Programme canadien antidopage, qu'elle soit imposée par la NBTTA ou par tout autre organisme de sport.
<https://cces.ca/fr/programme-canadien-antidopage>

- d) S'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'entraînement, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement athlétique ou de supervision du sport, qui a commis une violation des règles antidopage et qui purge une sanction comportant une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou du Code mondial antidopage (CMA), ou des deux, et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES)
- e) S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité pour tenter de contraindre une autre personne à s'engager dans des activités inappropriées.
- f) S'abstenir de consommer des produits du tabac ou des drogues récréatives lors de la participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de la NBTTA.
- g) Dans le cas des mineurs, s'abstenir de consommer de l'alcool, du cannabis ou des produits du tabac pendant qu'ils participent aux programmes ou aux événements de la NBTTA.
- h) Utiliser les médias sociaux de manière responsable et stratégique, en adoptant le comportement approprié que l'on attend des représentants de la NBTTA.
- i) Dans le cas des adultes, ne pas consommer de cannabis sur le lieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de la NBTTA (sous réserve de toute exigence d'accommodement), ne pas consommer d'alcool pendant les compétitions et dans les situations où des mineurs sont présents, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans les situations sociales orientées vers les adultes associées aux événements de la NBTTA.
- j) Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer délibérément des dommages.
- k) Lors de la conduite d'un véhicule avec une personne :
 - i. Ne pas voir son permis suspendu.
 - ii. Ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou substances illégales.
 - iii. Avoir une assurance automobile valide.
- l) S'abstenir de consommer des drogues à des fins non médicales ou d'utiliser des drogues ou des méthodes visant à améliorer les performances.
- m) Toujours se conformer aux règlements administratifs, aux politiques, aux règles et aux règlements de la NBTTA, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.
- n) S'abstenir de tricher délibérément dans le but de manipuler le résultat d'une compétition ou ne pas offrir ou recevoir de pots-de-vin dans le but de manipuler le résultat d'une compétition.
- o) Respecter toutes les lois fédérales, provinciales, municipales ou du pays d'accueil.
- p) Se conformer, en tout temps, aux règlements administratifs, aux politiques, aux procédures et aux règles et règlements de Tennis de table Canada, tels qu'ils s'appliquent et tels qu'ils sont adoptés et modifiés de temps à autre.
- q) Signaler à Tennis de Table Canada toute enquête criminelle en cours, toute condamnation ou toute condition de mise en liberté sous caution concernant une personne, y compris, sans toutefois s'y limiter, les cas de violence, de pornographie juvénile ou de possession, d'utilisation ou de vente de toute substance illégale.
- r) Ne pas s'engager dans une relation sexuelle avec une personne mineure.
- s) Ne pas s'engager dans une relation sexuelle ou intime avec une personne de tout âge au sein de laquelle une personne est en position de confiance ou d'autorité.

Membres du conseil d'administration, de comités et du personnel

8. En plus de l'article 7 (ci-dessus), les membres du conseil d'administration et des comités doivent respecter ce qui suit :

- a) Évaluer principalement à titre de membre du conseil d'administration ou des comités de la NBTTA, et non à titre de membre d'un autre membre ou d'un groupe d'intérêt particulier.
- b) Agir avec honnêteté et intégrité et se conduire d'une manière compatible avec la nature et les responsabilités des activités de la NBTTA et le maintien de la confiance des membres.
- c) Veille à ce que les affaires financières de la NBTTA soient gérées de manière responsable et transparente, en tenant compte de ses responsabilités fiduciaires.
- d) Se conduire ouvertement, professionnellement, légalement et de bonne foi dans l'intérêt supérieur de la NBTTA.
- e) Être indépendant et impartial et ne pas se laisser influencer par l'intérêt personnel, les pressions extérieures, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique.
- f) Se comporter avec la bienséance qui convient aux circonstances et à la fonction, et être juste, équitable, attentionné et honnête dans tous ses rapports avec les autres.
- g) Se tenir informé des activités de la NBTTA, de la communauté sportive et des tendances générales dans les secteurs au sein desquels l'association évolue.
- h) Exercer le degré de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de ses fonctions conformément aux lois en vertu desquelles la NBTTA est constituée.
- i) Respecter la confidentialité qui s'impose pour les questions de nature sensible.
- j) Veiller à ce que toutes les personnes aient la possibilité d'exprimer leurs opinions et à ce que toutes ces dernières soient dûment prises en compte et examinées.
- k) Respecter les décisions de la majorité et démissionner si l'on n'est pas en mesure d'y arriver.
- l) Prendre le temps d'assister aux réunions et d'être assidu dans la préparation aux discussions lors de ces réunions et dans la participation à ces dernières.
- m) Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents constitutifs de la NBTTA.
- n) Se conformer aux politiques et aux règlements administratifs approuvés par les entraîneurs de la NBTTA.

9. Outre l'article 7 (ci-dessus), les entraîneurs ont des responsabilités supplémentaires. La relation entraîneur-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 à cette relation et doivent veiller à ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs doivent voir à ce qui suit :

- a) Satisfaire aux normes les plus élevées en matière de compétences, d'intégrité et d'aptitude, y compris, sans toutefois s'y limiter, les considérations établies par la *Politique en matière de filtrage* de la NBTTA, afin que la communauté soit convaincue qu'elle a minimisé le risque d'un milieu environnement dangereux.
- b) Signaler toute enquête criminelle en cours, toute condamnation ou toute condition de mise en liberté sous caution, y compris pour violence, pornographie juvénile, ou possession, utilisation ou vente de toute substance illégale.
- c) Ne jamais fournir, promouvoir ou tolérer l'usage de drogues (autres que les médicaments dûment prescrits) ou de substances améliorant les performances et, dans le cas des mineurs, de boissons alcoolisées, de cannabis ou de tabac.
- d) Respecter toutes les autres équipes et tous les athlètes des autres équipes et, dans leurs rapports avec eux, ne pas s'immiscer dans des sujets ou des actions considérés comme relevant du domaine de l'« entraînement », à moins d'avoir reçu au préalable l'approbation de l'entraîneur responsable de l'équipe ou de l'athlète concerné.

- e) Reconnaître le pouvoir inhérent à la fonction d'entraîneur, et respecter et promouvoir les droits de tous les participants au sport. Pour ce faire, il convient d'établir et de suivre des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), de participation éclairée et de traitement équitable et raisonnable. Les entraîneurs ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participants qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et moins en mesure de protéger leurs propres droits.
- f) S'habiller de manière professionnelle, soignée et inoffensive.
- g) Ne pas utiliser un langage offensant et tenir compte du public auquel on s'adresse.

Athlètes

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

- a) Signaler en temps utile tout problème médical susceptible de limiter la capacité de l'athlète à voyager, à s'entraîner ou à participer à des compétitions.
- b) Participer et se présenter à l'heure, bien nourri et préparé pour participer au mieux de ses capacités à toutes les compétitions, toutes les séances d'entraînement, tous les événements, toutes les activités ou tous les projets.
- c) Se représenter correctement et ne pas tenter de participer à un concours pour lequel l'athlète n'est pas admissible en raison de son âge ou de sa classification, ou pour toute autre raison.
- d) Respecter les règles et les exigences de la NBTTA en matière d'habillement et d'équipement.
- e) Ne jamais ridiculiser un participant pour une mauvaise performance ou un mauvais entraînement.
- f) Agir dans l'esprit du sport et ne pas faire preuve de violence, de langage grossier ou de gestes à l'égard des autres joueurs, des officiels, des entraîneurs ou des spectateurs.
- g) S'habiller d'une manière représentative de la NBTTA en mettant l'accent sur la propreté, l'ordre et la discrétion. Les vêtements officiels désignés, le cas échéant, doivent être portés lors des déplacements et des compétitions.
- h) Agir conformément aux politiques et procédures de la NBTTA et, le cas échéant, aux règles supplémentaires énoncées par les entraîneurs ou les chaperons.

Officiels

11. En plus de l'article 7 (ci-dessus), les officiels auront des responsabilités supplémentaires :

- 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 appuyant le travail des autres officiels.
- c) Agir en tant qu'ambassadeur de la NBTTA en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux.
- d) Assumer la responsabilité des actions et des décisions prises pendant l'arbitrage.
- e) Respecter les droits, la dignité et la valeur de toutes les personnes.
- f) Ne pas critiquer publiquement d'autres officiels ou un club ou une association.
- g) Agir de manière ouverte, impartiale, professionnelle, légale et de bonne foi.
- h) Être juste, équitable, attentionné, indépendant, honnête et impartial dans tous ses liens avec les autres.
- i) Respecter la confidentialité requise pour les questions de nature sensible, qui peuvent inclure les expulsions, les manquements, les forfaits, les processus disciplinaires, les appels et l'information ou les données particulières concernant les personnes.
- j) Mener à bien toutes les missions, sauf en cas de maladie ou d'urgence personnelle, et, dans ce cas, en informer la personne qui a confié les missions ou l'association le plus tôt possible.
- k) Lors de la rédaction de rapports, exposer les faits réels.
- l) Porter une tenue qui correspond à celle d'un officiel.

Parents ou tuteurs et spectateurs

12. En plus de l'article 7 (ci-dessus), les parents ou tuteurs et les spectateurs des événements doivent respecter ce qui suit :

- a) Encourager les athlètes à concourir dans le respect des règles et à résoudre les conflits sans recourir à l'hostilité ou à la violence.
- b) Condamner le recours à la violence sous toutes ses formes.
- c) Ne jamais ridiculiser un participant qui commet une erreur au cours d'une performance ou d'un entraînement.
- d) Formuler 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 visant à supprimer les abus verbaux et physiques, la coercition, l'intimidation et les sarcasmes.
- h) Respecter et valoriser tous les concurrents, les entraîneurs, les officiels et les autres bénévoles.
- i) Ne pas harceler les concurrents, les entraîneurs, les officiels, les parents ou tuteurs, ou les autres spectateurs.

Examen et approbation

13. Le conseil d'administration a examiné et approuvé la présente politique de la NBTTA le 3 février 2025.