



Athletics New Brunswick
Athlétisme Nouveau-Brunswick

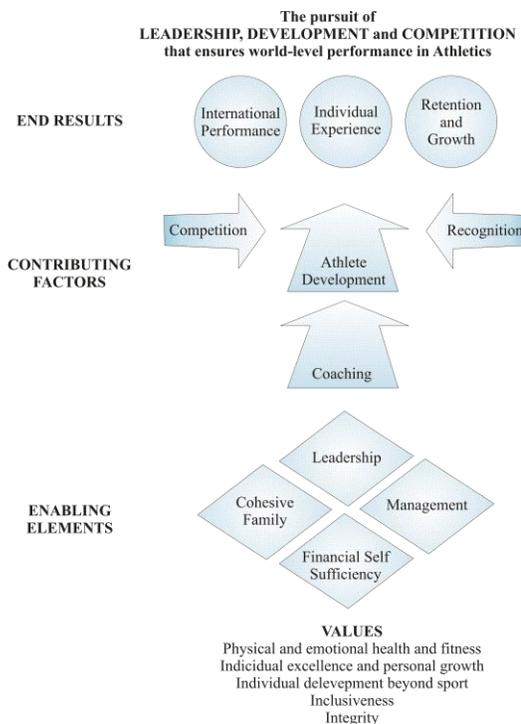
Équipe provinciale du Nouveau-Brunswick

Manuel à l'intention du personnel



INTRODUCTION/MISSION

En tant qu'organe directeur provincial pour l'athlétisme, la course de fond et la course sur route, Athlétisme Nouveau-Brunswick appuie l'excellence en matière d'athlétisme de calibre élevé à chaque niveau et assure le leadership en athlétisme en voie de perfectionnement. La mission d'Athlétisme Nouveau-Brunswick est la poursuite du leadership, du développement et de la compétition afin d'assurer des performances de niveau national en athlétisme. Notre mission s'appuie sur quatre facteurs habilitants : le leadership; la gestion; l'autonomie financière; et une famille unie. Les facteurs contributifs sont les suivants : la compétition; l'entraînement; le développement de l'athlète; et la reconnaissance. Ces éléments nous aident à atteindre les résultats finaux suivants : la performance nationale; l'expérience individuelle; ainsi que le maintien et la croissance des athlètes. En tant que membre d'une équipe provinciale, il est important de comprendre à fond les valeurs de base que nous devons tous nous efforcer de démontrer.



RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL

Le personnel de toute Équipe N.-B. est un groupe diversifié de bénévoles et de professionnels réunis dans un but unique : aider les athlètes à atteindre leurs objectifs de performance élevée tout en compétitionnant pour le Nouveau-Brunswick dans l'équipe provinciale. Chaque équipe est unique dans sa composition à la fois de par sa taille et son niveau de compétition (âge et calibre). Les équipes provinciales sont composées de toute combinaison des membres du personnel suivants : entraîneur-chef, entraîneur(s) d'épreuve et gérant(s) d'équipe. Le présent Manuel à l'intention du personnel de l'équipe provinciale est une ressource qui peut vous aider à profiter des services qui vous sont offerts. C'est également un outil pour faciliter votre travail dans Équipe NB. Félicitations de votre nomination au sein d'une équipe provinciale d'Athlétisme Nouveau-Brunswick! Pour obtenir de plus amples renseignements sur la sélection du personnel de l'équipe, consultez la section dotation de notre site Web à l'adresse <http://www.anb.ca>.

Se tenir au courant

Votre première tâche en tant que membre du personnel d'Équipe NB est de vous familiariser avec le présent manuel et l'information liée au programme particulier que



vous trouverez sur le site <http://www.anb.ca/Programs>. Veuillez vous familiariser avec l'information particulière touchant votre épreuve, l'imprimer et l'apporter avec vous lors de vos déplacements. De plus, assurez-vous d'avoir donné à ANB tous les renseignements obligatoires et exigés, y compris les renseignements personnels, les renseignements concernant les déplacements, les renseignements médicaux et les renseignements sur l'uniforme. En tant que membre du personnel d'une équipe provinciale, il vous incombe de respecter les politiques et les règlements d'Athlétisme NB qui sont énumérés dans le présent manuel. Les plus importants sont : le Code de conduite - équipes provinciales, le Code de conduite ANB, le Code d'éthique - personnel de soutien, les Mesures disciplinaires de l'Association et Politique et marche à suivre sur le harcèlement. Veuillez vous assurer de les lire attentivement et de vous familiariser avec leur contenu. De plus, n'oubliez pas de renouveler votre adhésion à Athlétisme NB. Dans le cas de tous les entraîneurs membres du personnel, un registre de travail actif à l'échelle nationale et une certification au niveau d'entraîneur de club ou de développement de compétition (niveaux 2 et 3 dans l'ancien système PNCE) est généralement requis.

CHAMP D'ACTIVITÉ

Entraîneur-chef

Les responsabilités de l'entraîneur-chef de l'équipe comprennent les suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- participer à la sélection des gérants et des entraîneurs de discipline;
- préparer les rapports d'activité et les prévisions budgétaires exigés par ANB;
- coordonner les activités du personnel de l'équipe et promouvoir le travail d'équipe;
- coordonner toutes les activités d'équipe avec le gérant de l'équipe et coordonner toutes les mesures touchant la formation et la compétition avec les entraîneurs de discipline;
- préparer et rendre disponible les règles à respecter et l'information technique pertinente pour la compétition à laquelle on assiste;
- travailler avec les entraîneurs de discipline afin de préparer les athlètes à réaliser leur meilleure performance à l'épreuve;
- autoriser toutes les participations et tous les changements nécessaires d'athlètes aux épreuves;
- siéger en tant que membre du comité convoqué pour les mesures disciplinaires avec l'entraîneur-chef et les capitaines d'équipe;
- présenter un rapport final dans le délai de 35 jours suivant l'épreuve (voir ci-dessous);
- traiter toutes les demandes des médias au nom de l'équipe et de l'association;
- présenter des rapports au chef de délégation.



Entraîneur de discipline

Les responsabilités de l'entraîneur de discipline comprennent les suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- recueillir et mettre à jour l'information sur les athlètes comme les records personnels, les records de saison, etc.;
- maintenir un contact avec les athlètes qui lui sont affectés ainsi qu'avec leur entraîneur personnel afin de veiller à bien se préparer aux Jeux d'été du Canada;
- recommander à l'entraîneur-chef de l'équipe les changements nécessaires d'athlètes de l'épreuve donnée;
- travailler comme une équipe avec les autres entraîneurs de discipline, les gérants et l'entraîneur-chef;
- participer aux activités d'équipe et aux activités de développement des athlètes menant à l'épreuve;
- aider le plus possible les athlètes lors des séances d'entraînement et de préparation, des échauffements de compétition et lors de la compétition;
- lors de l'épreuve, vérifier l'état de préparation de l'athlète et maintenir un lien étroit avec le personnel médical de l'équipe concernant les problèmes existants;
- veiller à ce que le matériel de l'athlète soit adéquat et disponible;
- connaître tous les renseignements techniques et les règlements propres à chaque épreuve, y compris confirmer et révéifier les participations quotidiennes;
- présenter aux athlètes tous les renseignements techniques pertinents comme la date et l'heure de l'épreuve, les règles de progression, le numéro de couloir, etc.;
- accompagner les athlètes au lieu de compétition et durant leur échauffement et veiller à ce qu'ils arrivent à temps dans la chambre d'appel;
- renseigner les athlètes sur leurs performances et veiller à mettre en œuvre des mesures de rétablissement appropriées;
- assister aux réunions du personnel d'équipe et présenter un résumé des résultats aux athlètes;
- partager avec les autres membres du personnel de l'équipe la responsabilité de surveiller la conduite des athlètes et créer un milieu favorable à la performance et au mieux-être;
- présenter un rapport dans le délai de 21 jours suivant l'épreuve (voir ci-dessous);
- présenter des rapports à l'entraîneur-chef de l'équipe.

Affectation des entraîneurs

Conformément à la décision de l'entraîneur-chef, les entraîneurs sont affectés à des athlètes particuliers ou à des domaines d'épreuve précis (ou aux deux). En cas de conflits d'horaire, il faut demander à d'autres entraîneurs de remplacer. Les entraîneurs membres du personnel doivent demeurer dans le secteur d'échauffement jusqu'à ce que l'athlète (ou les athlètes) parte pour aller dans la chambre d'appel. Les entraîneurs de l'équipe constituent les premiers points de contact pour les appels et les problèmes médicaux et les



autres problèmes d'équipe. De concert avec l'entraîneur-chef, les entraîneurs d'équipe sont responsables de confirmer les participations et les départs.

Entraîneur de relais

L'entraîneur de relais présente ses recommandations à l'entraîneur-chef. Tous les athlètes de relais doivent être flexibles et prêts à accepter leur affectation. Aucun entraîneur à part l'entraîneur de relais ne formulera des recommandations concernant les membres de l'équipe, l'ordre de la course et les décisions techniques. On encourage les suggestions des athlètes, mais cela n'est pas obligatoire. Les entraîneurs de relais présentent un horaire d'entraînement de relais, le communiquent à tous les membres de l'équipe de relais et insistent sur le respect mutuel des membres de l'équipe et du personnel d'entraînement - UNE ÉQUIPE. UN BUT.

Gérants d'équipe

Les responsabilités des gérants d'équipe sont les suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- travailler avec le bureau provincial pour confirmer le déplacement de l'équipe, l'hébergement, les repas et les autres mesures;
- de concert avec l'entraîneur-chef, participer à la rédaction du rapport d'activité et du budget;
- de concert avec l'entraîneur-chef de l'équipe, assurer la liaison entre les médias et les membres de l'équipe provinciale concernant toutes les exigences touchant la presse et les conférences de presse;
- partager avec les autres membres du personnel de l'équipe la responsabilité de surveiller la conduite des athlètes et créer un milieu favorable à la performance et au mieux-être;
- présenter un rapport dans le délai de 21 jours suivant l'épreuve (voir ci-dessous);
- présenter des rapports à l'entraîneur-chef de l'équipe.

Il est important d'avoir à portée de la main la devise appropriée et de connaître la procédure appropriée pour interjeter appel. Les appels se font de concert avec l'entraîneur-chef de l'équipe seulement et ne doivent pas se faire de manière frivole dans le simple but de faire valoir un point.

Les gérants doivent maintenir un contact avec les athlètes pour les différentes exigences organisationnelles.

Entraîneurs personnels

Dès le début, il faut préciser clairement aux entraîneurs personnels leur rôle. Athlétisme NB reconnaît leur contribution, mais les entraîneurs doivent comprendre qu'ils doivent fonctionner conformément aux lignes directrices provinciales. On n'encourage pas les entraîneurs personnels à tenir des séances d'entraînement séparées de l'équipe à d'autres endroits, ni à organiser des repas spéciaux, ni à s'absenter du village pendant de longues périodes. Les entraîneurs personnels de l'extérieur de l'équipe doivent disposer d'une



accréditation limitée. En général, ils ne doivent pas participer aux épreuves ou aux réunions d'équipe. De plus, les entraîneurs personnels ne doivent pas transiger avec les médias ou le personnel médical. Toutefois, ils sont certainement traités comme des contributeurs précieux dans les limites des lignes directrices. Tous les entraîneurs personnels doivent signer une entente avant de se joindre ou de s'associer à l'équipe provinciale.

COMPÉTENCES ET ATTRIBUTS DES MEMBRES DU PERSONNEL

Athlétisme NB travaille au respect de normes très élevées relativement au comportement professionnel et éthique lorsqu'elle représente l'Association, notre province et notre sport à une manifestation nationale. Voici les compétences et les attributs d'un membre du personnel provincial d'Athlétisme NB. Tous les membres du personnel choisis pour faire partie d'une équipe doivent s'efforcer de faire de leur mieux dans chacun des domaines décrits ci-dessous :

- Agir avec équité et intégrité;
- Comprendre et appuyer la mission, les valeurs et les buts de l'Association;
- Viser à comprendre les besoins des membres de l'équipe et à les combler;
- Rendre service aux membres de l'équipe est la priorité des membres du personnel, et il faut privilégier l'élément humain avant les questions administratives au moyen d'une démarche utile et flexible ainsi que la collaboration;
- Agir comme un joueur d'équipe et manifester une volonté à faire un travail exceptionnel;
- Faire preuve d'ouverture au changement, de facilité d'adaptation et d'une attitude d'acceptation;
- Faire preuve d'un esprit d'accueil, d'inclusion et d'extension;
- Faire preuve de fortes compétences en organisation, gestion du temps et exécution de tâches multiples en simultané;
- Fournir des résultats de qualité et exacts;
- Faire preuve d'esprit d'initiative, d'un niveau élevé d'énergie et d'une attitude enthousiaste et positive;
- Démontrer une capacité à travailler sous pression;
- Manifester de la détermination à atteindre les buts fixés;
- Posséder un bon sens de l'humour et de l'humilité.

Comportement général

Tous les membres du personnel doivent exercer le devoir de diligence. Il leur incombe donc de se comporter de manière éthique et avec maturité ainsi que dans le meilleur intérêt des athlètes, d'Athlétisme NB et du Nouveau-Brunswick. Dans le cas de jeunes athlètes, il convient de prendre les précautions particulières pour assurer leur sécurité.

Chaque membre du personnel de l'équipe se limite à travailler dans son domaine d'expertise. Les entraîneurs maintiennent toujours une distance professionnelle entre eux et les athlètes. Nous encourageons l'établissement de liens et la bonne communication, mais il faut éviter d'accorder une attention spéciale à certaines personnes en particulier. Il faut éviter les situations où l'entraîneur se retrouve seul avec un athlète. Surtout dans le



travail auprès des mineurs, le personnel doit exercer les mêmes fonctions que les parents des athlètes.

Les membres du personnel de l'équipe qui ont des athlètes personnels doivent accorder une attention égale à tous les athlètes de leur groupe d'entraînement et ne pas se préoccuper des athlètes personnels.

Par ailleurs, le personnel de l'équipe provinciale intervient au besoin pour s'assurer que l'environnement d'équipe favorise le soutien, l'encouragement et la performance.

Prière de lire le Code de conduite – équipes provinciales, le Code de conduite ANB, le Code d'éthique – personnel de soutien, les Mesures disciplinaires et la Politique et marche à suivre - harcèlement. Il importe de respecter les modes de vie respectifs; une politique de tolérance zéro du bruit est en vigueur lorsque les athlètes se reposent ou se préparent à une compétition. Comme les manifestations auxquelles Athlétisme NB participe sont axées sur la performance, le défaut de se préparer de son mieux influera sur tous.

S'entraider Les membres du personnel de l'équipe s'entraident inconditionnellement, sauf s'il y a des manquements évidents à l'éthique ou à l'autorité. Le personnel de l'équipe fait appel à l'expertise au lieu d'offrir une opinion ou de saboter l'autorité d'un membre d'une autre équipe. Par exemple, l'entraîneur de lancer ne critique pas l'échauffement d'un coureur de distance ou ne fait pas de commentaires sur sa performance ou inversement. Le personnel de l'équipe qui sabote l'expertise ou l'autorité d'un collègue est congédié de l'équipe.

Concept d'équipe unique. Le concept d'équipe unique suppose que chacun est traité de manière équitable et juste; il n'y a pas de distinctions entre les groupes de la manifestation sportive, et chacun appuie les buts de l'autre.



ÉVALUATIONS ET RÉTROACTION

Athlétisme NB veut connaître votre opinion. Nous voulons savoir ce que vous pensez de notre rendement et comment nous pouvons améliorer les programmes d'Athlétisme NB à l'avenir. Dans le cadre de vos obligations en tant que membre du personnel de l'équipe provinciale, vous devez présenter un rapport d'évaluation dans les 21 jours suivant la manifestation sportive. Veuillez consulter la section sur les rapports qui explique la manière de soumettre votre rapport du personnel. Lorsque vous vous trouvez sur le site d'une manifestation sportive, il faut porter les problèmes au sujet des opérations, des décisions ou du rendement d'Athlétisme NB à l'attention du chef de délégation, de l'entraîneur-chef pour discussion interne seulement. Nous accueillons volontiers la critique constructive.

Évaluations du personnel

Athlétisme NB a établi un sondage en ligne et un formulaire d'évaluation que les athlètes de l'équipe provinciale doivent remplir. Le sondage demande notamment aux athlètes d'évaluer le personnel de l'équipe. En particulier, le sondage demande si le membre du personnel travaille bien et doit continuer; et ce que le membre aimerait que cette personne améliore ou exécute d'une manière différente. ANB recueille et examine les résultats du sondage pour améliorer ses programmes et pour fournir aux membres du personnel des commentaires pertinents à leur sujet.

En plus du sondage auprès des athlètes, les évaluations du personnel de l'équipe effectuées par l'entraîneur-chef sont transmises au personnel de l'équipe et versées au dossier pour déterminer des affectations ultérieures.

Par ailleurs, l'entraîneur-chef remplit également une évaluation distincte relativement aux volets suivants :

- Information/instructions précédant la compétition
- Déplacement/arrivée/hébergement
- Personnel d'entraînement
- Personnel médical
- Personnel d'encadrement
- Athlètes - performances/attitudes générales
- Dispersion/retour

Et l'entraîneur-chef présente ses commentaires, ses observations, ses attentes, le rôle joué, les exigences spéciales, le cas échéant, et les réactions de l'équipe.



Politique de sélection d’Athlétisme Nouveau-Brunswick

Buts :

- a) Satisfaire aux exigences des organes directeurs relativement à l’accréditation.
- b) Choisir un personnel :
 - 1) qui est équilibré relativement aux quatre domaines de compétition;
 - 2) qui évolue efficacement en tant qu’unité;
- c) Atteindre les buts fixés en fonction des restrictions touchant le nombre.

Procédure de sélection

Le Comité de haute performance présente à l’entraîneur-chef des recommandations pour sélectionner parmi les demandes reçues et il est autorisé à demander l’opinion de toute autre source qu’il estime nécessaire. Le Comité de haute performance présente ensuite son(ses) choix au Conseil d’administration d’Athlétisme Nouveau-Brunswick (ANB) pour confirmation. Les autres membres du personnel de l’équipe (à part l’entraîneur-chef) sont choisis après recommandation de l’entraîneur-chef suivant la même procédure.

Procédure générale

- a) Dans le délai de 30 à 36 mois avant les Jeux, le Conseil d’administration d’ANB sollicite les candidatures pour les postes d’entraîneur-chef et de gérant.
- b) Les candidats retenus sont nommés par le Conseil d’administration d’ANB dans le délai précisé au point a) ci-dessus.
- c) Dans le délai de 18 à 24 mois avant les Jeux, en consultation avec l’entraîneur-chef, le Conseil d’administration d’ANB sollicite les candidatures pour les autres postes.
- d) En consultation avec l’entraîneur-chef, le Conseil d’administration d’ANB détermine le nombre de postes qui seront comblés dans le délai précisé au point c) ci-dessus.
- e) À partir des demandes reçues conformément au point c), et en consultation avec l’entraîneur-chef, le Conseil d’administration d’ANB comble les postes permis un mois seulement avant la sélection finale de l’équipe.

Règlements particuliers

- a) Il faut choisir les membres du personnel de manière à avoir un personnel équilibré représentant les quatre groupes sportifs généraux, soit sprints/haies, distance, sauts et lancers; les régions géographiques du N.-B.; et les deux langues officielles.
- b) Selon la taille de l’équipe, l’entraîneur-chef peut ou non combler un des groupes d’épreuve.
- c) Les entraîneurs des athlètes paralympiques sont nommés, au besoin, selon une procédure similaire.

Tâches particulières

- a) Après sa nomination, en consultation avec le gérant, l'entraîneur-chef effectue les tâches suivantes :
 - 1) Établir l'aperçu du programme.
 - 2) Examiner les descriptions de travail de l'entraîneur-chef, du gérant et des entraîneurs de discipline et apporter des changements au besoin.
 - 3) Déterminer les critères de sélection des athlètes et les normes à respecter aux Jeux.
 - 4) Établir le budget préliminaire du programme.
- b) Présenter la documentation susmentionnée au Comité de haute performance pour examen et soumission au Conseil d'administration pour approbation.
- c) Examiner régulièrement et soumettre à l'approbation du Comité de haute performance tout changement au programme, aux critères de sélection ou aux normes. Les changements finaux aux critères et aux normes doivent être faits avant le 1^{er} janvier de l'année de la tenue des Jeux.
- d) Tout au long du programme, le personnel établit, révisé et met à jour la liste d'identification des athlètes.

Généralités

- a) Les politiques, les procédures et les tâches susmentionnées s'appliquent à toutes les équipes provinciales établies par ANB. Au besoin, les politiques, les procédures et les tâches peuvent être modifiées par le Comité de haute performance.
- b) Il faut fixer des échéanciers particuliers pour chaque équipe en fonction des exigences de l'équipe en voie de création.

Critères de sélection du personnel

- a) Le Comité de haute performance est chargé d'établir tout autre critère qu'il juge nécessaire pour évaluer et sélectionner le personnel de l'équipe en plus des critères susmentionnés.
- b) Le Comité doit présenter une copie des critères additionnels au directeur technique afin de la conserver au dossier.

Autre

N'importe qui a le droit d'interjeter appel en vertu des lignes directrices et de la procédure d'appel d'Athlétisme Nouveau-Brunswick qui est présentée dans la politique 14.1.



Annexe A CODE DE CONDUITE DES ÉQUIPES D'ANB

Les membres de l'équipe provinciale, en tant que représentants de la province du Nouveau-Brunswick, sont tenus de respecter une norme élevée de comportement. Le Code de conduite proposé par le personnel des Jeux du Canada en 1997, adopté par le Conseil d'administration (15 février 1995) et modifié (31 mars 1996) est le code de conduite que toutes les équipes provinciales doivent respecter. Chaque membre d'une équipe provinciale doit signer une entente d'acceptation du Code de conduite et des pénalités pour les infractions commises. Dans le cas d'athlètes mineurs, ce sont les parents ou les tuteurs légaux qui doivent signer.

La politique relative à l'alcool peut être modifiée pour les athlètes de 19 ans ou plus qui voyagent avec une équipe senior d'ANB à l'extérieur du Canada, selon les circonstances. Mais l'usage d'alcool est toujours interdit.

Préambule

Sachant que les athlètes, les entraîneurs, les gérants et les autres membres de l'équipe choisis pour faire partie des équipes provinciales sont des ambassadeurs de la province du Nouveau-Brunswick et d'Athlétisme Nouveau-Brunswick (ANB) et qu'ils sont, en majeure partie, financés par la province ou ANB (ou les deux), il est attendu que chacun des membres de cette équipe fasse preuve d'une conduite, d'une attitude et d'un sens de responsabilité appropriés en tout temps. La présente politique souligne les éléments importants que doivent prendre en compte les membres d'une équipe provinciale d'Athlétisme Nouveau-Brunswick, indépendamment de l'âge de la personne et des lois provinciales.

Attentes de conduite

- 1) Usage d'alcool et de drogues illicites :
 - a) Tout membre de l'équipe impliqué dans l'usage d'alcool ou de drogues peut être chassé immédiatement de l'équipe de compétition (y compris de l'équipe de préparation).
 - b) La possession d'alcool ou de drogues, ainsi que l'échange ou l'approvisionnement en alcool ou en drogues, peut mener au retrait immédiat de l'équipe (y compris l'équipe de préparation).
- 2) Écart de langage : Aucun écart de langage ou propos insultants ou autrement inappropriés ne sont acceptés. Un avertissement sera donné au premier signe de problème. Si le problème persiste, le cas sera traité de façon appropriée.
- 3) Vandalisme : Aucun dommage matériel intentionnel n'est accepté. Le/les responsables doivent rembourser la valeur des dommages. Dans le cas d'un athlète incapable de payer les coûts, les parents sont tenus responsables du remboursement.
- 4) Comportement social : Un comportement approprié est attendu de la part de tous les membres de l'équipe, quelle que soit la situation du moment. Les athlètes doivent se tenir en compagnie de l'équipe à tout moment. Les athlètes désirant partir



individuellement ou autrement sans l'équipe doivent obtenir la permission du personnel de l'équipe. Le personnel doit être au courant de tous les déplacements des membres de l'équipe, y compris la durée et les personnes avec qui les membres de l'équipe se trouvent.

- 5) Couvre-feu : Un couvre-feu est établi et mis en vigueur. Les vérifications des chambres sont effectuées régulièrement.
- 6) Vol : Tout vol peut entraîner un renvoi immédiat de l'équipe.

Les règles ci-dessus s'appliquent lors des déplacements entre son domicile et le lieu de la manifestation sportive ainsi que durant toutes les activités d'équipe parrainées par l'équipe provinciale, ANB ou la province. Elles s'appliquent à tous les membres de l'équipe à compter de leur nomination à l'équipe jusqu'à la fin de la fonction de l'équipe.

Conséquences des manquements au code de conduite

Toute violation flagrante ou particulière y compris, sans toutefois s'y limiter, le vol, le vandalisme, l'usage de drogues ou d'alcool, entraîne le renvoi immédiat de l'équipe/du programme. De plus, le personnel de l'équipe provinciale ou Athlétisme Nouveau-Brunswick peut imposer une ou plusieurs des mesures suivantes :

- 1) le renvoi définitif du programme;
- 2) le remboursement de toute allocation de dépenses accordée précédemment;
- 3) le renvoi immédiat à la maison par transport en commun, aux frais de l'athlète ou de ses parents;
- 4) le retour de tout uniforme fourni par la province ou le programme ou ANB;
- 5) l'inadmissibilité à l'aide financière de la province ou d'ANB pour une période déterminée;
- 6) la suspension de toute implication dans le sport pour une période déterminée.

Les membres de l'équipe sont avisés de l'existence d'une procédure d'appel. Tout athlète se sentant traité injustement peut porter sa cause en appel (Politique d'appel ANB – manuel de politiques et procédures ANB). Lorsque l'athlète fait l'objet des soins directs et du contrôle du personnel de la mission N.-B., la politique provinciale relative au comportement est en vigueur, en plus de la présente politique, et les mesures disciplinaires initiales sont prises sous la direction du personnel de mission. Rien dans la politique provinciale n'empêche Athlétisme Nouveau-Brunswick d'imposer une pénalité qu'elle estime appropriée.

Annexe B CODE D'ÉTHIQUE POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN

Préambule

L'entraîneur membre d'ANB, l'administrateur ou le représentant d'un club sont habituellement les premiers membres d'Athlétisme Nouveau-Brunswick à aborder un nouvel athlète. Pour cette raison, certaines attentes doivent être formulées pour assurer une image positive au sport de l'athlétisme et à l'association provinciale.

Obligations envers les athlètes

- a) Aucun entraîneur ou autre représentant d'un club n'entrera en contact avec un athlète dans le but de lui offrir ses services sans le consentement explicite de l'entraîneur actuel de l'athlète.
- b) L'entraîneur a la responsabilité personnelle d'assumer son rôle d'entraîneur au meilleur de ses capacités et doit régulièrement mettre ses connaissances à jour dans tous les aspects de son travail d'entraîneur.
- c) L'entraîneur doit viser les normes les plus élevées dans son rôle.
- d) Tout personnel de soutien doit avoir une conduite irréprochable, qui reflète une image positive de notre sport auprès du public et des médias.
- e) Les entraîneurs partagent les uns avec les autres la responsabilité d'amorcer et d'appuyer des activités favorisant l'épanouissement de notre sport.
- f) Il est contraire à l'éthique de critiquer tout autre entraîneur ou officiel, en particulier en présence d'athlètes.

Obligations envers les collègues

- a) Il est contraire à l'éthique de critiquer les méthodes et techniques d'un autre entraîneur.
- b) Il est contraire à l'éthique de solliciter, directement ou indirectement, la collaboration d'athlètes d'un autre entraîneur.
- c) Les entraîneurs d'équipes provinciales doivent rester prudents lorsqu'ils ont la responsabilité d'athlètes provenant d'un autre club.
- d) Par courtoisie professionnelle, il faut veiller à ce que l'entraîneur d'un athlète soit informé de l'intention de l'un de ses athlètes d'accepter les services d'un autre entraîneur.

Obligations des officiels

- a) Les officiels doivent remplir leurs fonctions de leur mieux en respectant les règlements établis par les organes directeurs appropriés et en tenant compte du niveau de compétition et du groupe d'âge en cause.
- b) Les officiels doivent respecter les règles, les règlements et les conventions établis par les organes appropriés.



- c) La communication avec le public et les médias doit être faite par le personnel approprié, comme le coordonnateur provincial des officiels ou l'arbitre des courses ou du champ.

Obligations envers l'Association

- a) Il incombe à tout le personnel de soutien de veiller à présenter l'Association aux athlètes, à leurs parents et au public sous son meilleur jour.
- b) Tous les griefs faits contre l'Association, le personnel ou d'autres personnes impliqués dans le sport doivent être traités selon le processus exposé dans le présent document. Il est contraire à l'éthique pour tout membre de rendre public un grief sans chercher une solution au sein de l'Association.

Violations du Code d'éthique - Processus

- a) Lorsqu'il y a allégation de violation du Code d'éthique, il faut procéder de la manière suivante :
- 1) Les accusations doivent être consignées par écrit, avec toute la documentation nécessaire, et envoyées au président.
 - 2) Le président doit aviser l'accusé par écrit et demander une réponse. Une copie du Code d'éthique doit accompagner l'avis du président.
 - 3) L'accusation et la réponse doivent être confiées au Comité consultatif du président pour enquête et recommandations.
 - 4) Le président doit donner suite aux recommandations et informer les personnes en cause. De plus, il doit décrire le processus d'appel figurant dans la politique 14.0.
 - 5) Tout appel reçu par le président ou un directeur technique doit être examiné à huis clos à la prochaine réunion du Conseil d'administration.
- b) Les pénalités concernant toute violation relèvent du Comité consultatif du président ou du Conseil d'administration qui doivent tenir compte de la nature et de la fréquence des actes reprochés.
- c) Toute plainte non fondée ou non justifiée sera rejetée; la décision sera communiquée par écrit à la fois au plaignant et à l'accusé.



Annexe C MESURES DISCIPLINAIRES DE L'ASSOCIATION

Tout manquement au franc-jeu, à l'éthique ou aux procédures et processus appropriés dans les transactions avec tout membre ou les membres de l'association est considéré inacceptable.

Lorsqu'on allègue qu'un membre (ou des membres) de l'association a violé les règles générales de la politique 14.1 ou toute autre règle particulière approuvée et publiée par l'Association et qu'une plainte écrite est reçue par le président, ce dernier doit demander à son Comité consultatif d'enquêter, de tenir une audience et de recommander au besoin au président les sanctions appropriées.

Il faut informer le membre (ou les membres) au sujet des allégations et de l'enquête et lui accorder une audience dans un délai raisonnable.

Le membre (ou les membres) conserve le droit d'appel en vertu de la politique 14.0.



Annexe D

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT (partielle)

Athlétisme Nouveau-Brunswick s'engage à fournir un milieu de sport et de travail dans lequel chaque personne est traitée avec respect et dignité. De plus, Athlétisme Nouveau-Brunswick s'engage à offrir aux personnes pratiquant l'athlétisme des occasions de réaliser leur plein potentiel en matière de conditionnement physique et d'excellence. Chaque personne a le droit de participer et de travailler dans un milieu qui encourage les chances égales et qui interdit les pratiques discriminatoires.

- Le harcèlement est une forme de discrimination et il est interdit par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *législation sur les droits de la personne* au Nouveau-Brunswick.
- Le harcèlement est offensant, dégradant et menaçant. Dans des cas extrêmes, le harcèlement peut être une infraction au *Code criminel du Canada*. Cependant, il est aussi grave dans des cas moins extrêmes, car l'intimidation et l'humiliation constantes sont menaçantes et créent un milieu hostile pour les personnes en cause.
- Athlétisme Nouveau-Brunswick s'engage à procurer un environnement de sport et de travail exempt de harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

La présente politique s'applique à tous les membres d'Athlétisme Nouveau-Brunswick, y compris les membres du Conseil d'administration ou toute personne désignée par le Conseil d'administration ainsi que toutes les personnes participant à des activités d'Athlétisme Nouveau-Brunswick ou embauchées par cette dernière. Il s'agit notamment, sans toutefois s'y limiter, des athlètes, des entraîneurs, des officiels, de bénévoles, des directeurs des championnats, des gérants d'équipe, des capitaines d'équipe, du personnel médical et paramédical, des administrateurs, des employés et du personnel contractuel.

La présente politique s'applique au harcèlement qui peut survenir au cours des activités et des événements d'Athlétisme Nouveau-Brunswick suivantes, sans toutefois s'y limiter : les compétitions d'athlétisme, les camps d'entraînement, les compétitions, les réunions et les déplacements associés à ces activités. Elle s'applique également au harcèlement entre les personnes associées à Athlétisme Nouveau-Brunswick mais qui survient à l'extérieur des affaires et des événements d'Athlétisme Nouveau-Brunswick, si le harcèlement a des effets néfastes sur le milieu de sport et de travail d'Athlétisme Nouveau-Brunswick.

Nonobstant la présente politique, toute personne victime de harcèlement continue à avoir le droit d'obtenir de l'aide de la Commission des droits de la personne de sa province ou de son territoire, même si des mesures sont prises en vertu de la présente politique.

Définitions

1. Le harcèlement peut se présenter sous de nombreuses formes : harcèlement sexuel, violence et racisme. Le harcèlement peut généralement être défini comme des commentaires, des agissements ou certains gestes qui sont insultants, intimidants, blessants, humiliants, malveillants, dégradants ou offensants pour une personne ou

un groupe de personnes ou qui créent un milieu de sport ou de travail inconfortable ou qui causent de l'embarras, de l'insécurité, de la gêne, de l'offense ou de l'humiliation à d'autres personnes ou groupes.

2. Voici les types de comportement qui constituent du harcèlement, sans toutefois s'y limiter :
 - a) les propos abusifs écrits ou verbaux ou les menaces;
 - b) les remarques désobligeantes, les blagues, les insinuations ou les taquineries à propos du corps d'une personne, de son orientation sexuelle, de ses vêtements, de son état matrimonial, de son origine ethnique ou raciale, de sa religion, etc.;
 - c) tout contact physique non désiré, y compris les attouchements, les pincements et les baisers;
 - d) les flirts sexuels non désirés, les avances, les demandes ou les invitations;
 - e) les agressions physiques;
 - f) l'étalage de matériel sexuellement explicite, raciste ou offensant ou humiliant ou de graffitis sexuels, racistes, ethniques ou religieux;
 - g) les mauvais tours qui entraînent directement ou indirectement un sentiment d'inconfort ou d'embarras, qui menacent la sécurité de la personne et qui nuisent à son rendement;
 - h) les bizutages ou les rituels d'initiation;
 - i) les regards concupiscentiels ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - j) l'intimidation, par le biais d'une suggestion ou d'une offre de récompense ou de privilège ou de menaces de représailles liées à la dénonciation du harcèlement;
 - k) la condescendance, le paternalisme ou un comportement de condescendance qui porte atteinte à la dignité, au rendement ou aux conditions de travail;
 - l) le comportement, les commentaires, les gestes ou le contact de nature sexuelle qui peut choquer ou humilier ou qui peut, selon des motifs raisonnables, être perçu comme une condition de nature sexuelle nécessaire pour obtenir un emploi ou toute possibilité de formation ou de promotion;
 - m) les fausses accusations de harcèlement, motivées par la malice ou l'espièglerie et ayant pour but de causer du tort à autrui, sont considérées comme du harcèlement;
 - n) le harcèlement sexuel, la violence ou le racisme comme le définit la présente politique.

3. Le harcèlement sexuel s'entend d'avances malvenues, de demandes de faveurs sexuelles ou de comportement verbal ou physique de nature sexuelle lorsque :
 - a) l'acceptation ou le refus de ce comportement est utilisé comme base de prise de décisions à l'endroit de la personne;
 - b) ce comportement a pour objectif ou pour effet de nuire au rendement de la personne dans le sport ou dans son travail;
 - c) ce comportement crée un milieu de sport ou de travail intimidant, hostile ou offensif.

4. La violence peut être physique, émotionnelle ou sexuelle. En voici des exemples :
 - a) Violence physique – utiliser la force physique ou des gestes qui entraînent ou pourraient entraîner des blessures.



- b) Violence émotionnelle – habitudes de blesser les sentiments d’autrui au point de porter atteinte à la dignité. Cela inclut les attaques verbales sur la personne, les insultes, l’humiliation ou le rejet.
 - c) Violence sexuelle – lorsqu’une personne utilise une autre personne aux fins de stimulation ou de gratification sexuelle.
5. Le racisme peut comprendre les comportements suivants, sans toutefois s’y limiter :
- a) Le comportement interpersonnel comme les injures, les remarques désobligeantes, les gestes et l’attaque physique;
 - b) Les décisions fondées sur la discrimination raciale au sein d’Athlétisme Nouveau-Brunswick, d’un club ou d’un sport qui touchent la sélection de l’équipe, l’accès aux programmes et la participation aux activités et décisions liées aux questions de sport;
 - c) La discrimination raciale dans les décisions administratives, les affectations, les vacances, les congés, les augmentations salariales;
 - d) Le langage de stéréotypie qui universalise l’expérience et ignore les différences entre les personnes et les cultures;
 - e) Le langage discriminatoire, qui dénote une vision stéréotypée d’un sujet ou qui a un caractère offensant.
6. Le plaignant est la personne qui croit avoir été harcelée.
7. L’intimé est la personne contre qui on porte plainte.
8. Le consultant en harcèlement est une personne désignée en vertu des paragraphes 21 et 22 de la présente politique.
9. L’agent responsable de la lutte contre le harcèlement est une personne désignée en vertu des paragraphes 23 et 24 de la présente politique.
10. L’enquêteur est la personne désignée pour enquêter sur une plainte de harcèlement en vertu du paragraphe 33.
11. Le Comité de révision est l’organe qui entendra la plainte et déterminera si elle cadre avec la politique. Il est formé d’au moins trois personnes nommées par le Conseil d’administration dans le but de présider l’audience. Aucun membre du Comité de révision ne doit avoir un lien personnel ou professionnel avec le plaignant ou l’intimé ni tout autre conflit d’intérêts.

Responsabilités

12. Tous les membres, les employés, les bénévoles et, en particulier, le Conseil d’administration d’Athlétisme Nouveau-Brunswick, sont responsables de se familiariser avec la présente politique dans un effort pour que le milieu de sport et de travail soit exempt de harcèlement. De plus, on encourage tout membre d’Athlétisme Nouveau-Brunswick qui croit qu’une personne a été ou est victime de harcèlement à prévenir l’agent responsable de la lutte contre le harcèlement désigné en vertu de la présente politique.



13. Voici les responsabilités d’Athlétisme Nouveau-Brunswick en matière de harcèlement :
- a) décourager et prévenir le harcèlement dans toutes les activités d’Athlétisme Nouveau-Brunswick en s’engageant à sensibiliser à la présente politique, à renseigner à son sujet et à l’appuyer;
 - b) enquêter ou nommer un enquêteur chargé de répondre rapidement aux plaintes officielles de harcèlement d’une manière sensible et responsable dans le but de résoudre la situation équitablement et de prévenir les occurrences futures, y compris déterminer et appliquer les mesures disciplinaires appropriées;
 - c) imposer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu’une plainte de harcèlement est justifiée, quel que soit le poste ou le pouvoir du contrevenant;
 - d) fournir de l’aide et de l’assistance aux personnes victimes de harcèlement;
 - e) favoriser un environnement exempt de harcèlement en tentant d’arrêter les incidents de harcèlement qu’il y ait eu plainte ou non;
 - f) informer à la fois les plaignants et les intimés au sujet de la procédure de la présente politique;
 - g) nommer un agent responsable de la lutte contre le harcèlement et lui donner la formation et les ressources nécessaires pour qu’il s’acquitte de ses responsabilités en vertu de la présente politique;
 - h) nommer un Comité de révision impartial et lui fournir les ressources et l’aide qu’il lui faut pour s’acquitter de ses responsabilités en vertu de la présente politique;
 - i) nommer un Comité d’appel impartial et lui fournir les ressources et l’aide qu’il lui faut pour s’acquitter de ses responsabilités en vertu de la présente politique;
 - j) examiner chaque année les modalités de la présente politique afin de s’assurer qu’elles sont conformes aux obligations juridiques d’Athlétisme Nouveau-Brunswick et aux objectifs de la politique relative au public.

Les relations entre les entraîneurs et les athlètes

20. Athlétisme Nouveau-Brunswick considère que tous les entraîneurs sont dans une position de confiance et d’autorité face aux membres de leurs équipes. Par conséquent, Athlétisme Nouveau-Brunswick prend la position suivante : toute relation sexuelle entre un entraîneur âgé d’au moins dix-huit (18) ans et un membre de l’équipe âgé de moins de dix-huit (18) ans est interdite et peut constituer une infraction au *Code criminel du Canada*.