

Ce document vise à aider les membres du WECan à bâtir une communauté solide qui développera continuellement le sport de l'équitation au travail au Canada et créera une atmosphère sécuritaire et amicale pour profiter du sport.

Code de Conduite



Version 1.0

Table des matières

| | |
|--|----|
| <i>Message de la président</i> | 3 |
| <i>Introduction</i> | 4 |
| <i>Les principes directeurs</i> | 4 |
| Que signifie le principe directeur? | 4 |
| <i>Principes directeurs de WECan</i> | 4 |
| <i>Actions qui soutiennent les principes directeurs</i> | 5 |
| <i>Prise de décision et Code de conduite</i> | 6 |
| <i>Signaler / prendre la parole</i> | 6 |
| Procédure de rapport..... | 6 |
| Administrateur du Comité de résolution des conflits (CRCA) | 7 |
| <i>L'égalité des chances</i> | 8 |
| <i>Harcèlement</i> | 8 |
| <i>Intimidation</i> | 8 |
| <i>Les conflits d'intérêts</i> | 8 |
| <i>Communication externe au nom de WECan</i> | 9 |
| <i>Confidentialité - en général</i> | 9 |
| <i>Protection de la vie privée</i> | 9 |
| <i>Tenue de registres</i> | 10 |
| <i>Protection et utilisation appropriée des actifs</i> | 10 |
| <i>Utilisation des médias sociaux</i> | 10 |
| <i>Reconnaissance du code de conduite</i> | 10 |

Message de la président

Le but de WECan tel qu'énoncé dans notre constitution est de promouvoir le sport d'Équitation de Travail à travers le Canada, en mettant l'accent sur le dressage classique et le horsemanship. WECan encourage l'utilisation des chevaux pour la fonctionnalité et le travail au champ et au tri de bétail. En tant qu'organisation, nous voulons voir le sport au Canada se développer, en suivant l'exemple de l'Italie, du Portugal, de l'Espagne et de la France. Notre vision est de voir les Canadiens inspirés pour atteindre l'excellence personnelle et embrasser une participation à vie dans le sport aux niveaux local et international.

Il est important pour WECan que les services fournis adhèrent à des normes éthiques élevées et WECan s'engage à suivre un code de conduite qui préserve l'intégrité de l'organisation.

Introduction

Le but de ce Code de conduite (le «Code») est de fournir un cadre pour la conduite des activités de Working Equitation Canada (WECan) conformément aux lois, règlements et règles applicables et aux normes d'éthique et de valeurs les plus élevées. Les sujets traités dans ce Code sont de la plus haute importance pour WECan, ses membres et les autres parties prenantes.

Ce Code entrera en vigueur avec effet immédiat. Chaque administrateur et membre de WECan est tenu de suivre les dispositions du présent Code.

Ce Code s'applique à tous les membres du conseil d'administration («administrateurs») de WECan, à ses membres et à ses bénévoles.

Par conséquent, tous les administrateurs et membres sont tenus de lire et de comprendre ce code et de respecter ces normes dans leurs relations et activités.

Les principes directeurs

Les principes directeurs sont les valeurs morales qui établissent un cadre pour le comportement attendu et la prise de décision fixés par l'organisation.

Que signifie le principe directeur?

Le terme «guider» fait référence au fait que ces valeurs sont établies pour diriger l'organisation dans toute situation à laquelle elle pourrait être confrontée. Ils sont essentiels dans les processus de prise de décision; aucune décision ne doit contredire aucun des principes.

Les principes directeurs sont importants pour la durabilité à long terme. Les principes directeurs garantissent la pérennité de la culture à long terme et aident l'organisation à stimuler la performance, les effectifs et la croissance.

Principes directeurs de WECan

Comportement éthique: membres, organisateurs, directeurs, chapitres, officiels, bénévoles. Une organisation dirigée par ses membres où les gens sont fiers d'être membres, prêts à offrir leur soutien lors d'événements et savent qu'ils ont une atmosphère sûre et amicale pour profiter du sport. Promouvoir et mettre en valeur la sécurité et le bien-être du cheval et du cavalier. Respecter les lignes directrices de la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif.

Cohérence: Nous promouvons des règles et des règlements cohérents, un soutien et des exigences d'adhésion dans tout le pays, nous nous assurons que l'organisation demeure autosuffisante et financièrement stable, et nous continuons de croître et de développer le sport au Canada et de travailler avec nos homologues nord-américains.

Respect et encouragement: Maintenir une atmosphère qui encourage toujours la croissance de l'organisation et la croissance au sein du sport pour tous les individus. Veiller à ce que l'environnement lors des événements, en direct ou virtuels, soit favorable et encourageant pour tous les participants et exempt de préjugés, d'intimidation et de discrimination.

Engagement à bâtir des communautés fortes. Un engagement à faire du bien pour l'ensemble. Le désir de voir l'Équitation de Travail grandir au Canada avec un front uni basé sur le respect des valeurs traditionnelles du sport et en se concentrant à la fois sur l'équitation correcte et l'esprit sportif. Créer la camaraderie. Créer un lieu où des personnes partageant les mêmes idées peuvent se réunir et profiter du sport

Éducation: Développer une organisation pour les personnes qui en font partie, qui élabore des règles, des programmes et encourage la participation au niveau de la base à travers des chapitres et des événements locaux. Encourager la croissance et la progression à travers les niveaux pour améliorer les compétences en équitation. Créer un système de soutien pour ceux qui souhaitent se lancer dans le sport et ceux qui y participent. Collaborer et favoriser la visibilité.

Actions qui soutiennent les principes directeurs

Soyez clair sur les attentes: créez de la clarté et évitez les malentendus en discutant des attentes à l'avance. Établissez des objectifs et des délais mutuellement compris pour tous les projets, problèmes et engagements. Le cas échéant, confirmez votre communication en demandant aux autres de répéter leur compréhension pour assurer une clarté et un accord totaux.

Créez un ton de convivialité et de chaleur: chaque conversation, appel téléphonique, e-mail, SMS et même messagerie vocale, donne le ton et crée un sentiment. Faites attention à chaque interaction et assurez-vous de donner un ton de convivialité, de chaleur et de serviabilité. Traitez les autres avec courtoisie et respect.

Soyez implacable sur l'amélioration: continuez à vous améliorer. Soyez un leader. Poursuivez l'excellence.

Participez et contribuez: Contribuez activement à la construction de la communauté d'Équitation de Travail à tous les niveaux et à chaque activité / événement. Faites tout votre possible pour accueillir de nouvelles personnes et les faire se sentir incluses. Encouragez vos collègues participants, entraîneurs et bénévoles.

Trouvez un moyen: prenez la responsabilité personnelle de faire bouger les choses. Répondez à chaque situation en cherchant des moyens d'y arriver, plutôt que d'expliquer pourquoi cela ne peut pas être fait. Soyez ingénieux et faites preuve d'initiative.

Travaillez en équipe: aidez là où vous le pouvez. Encouragez-vous les uns les autres à reconnaître et à prendre conscience des forces de chacun et à la manière dont ils peuvent apporter leur soutien là où cela est nécessaire.

Prise de décision et Code de conduite

Pratiquez la prise de décision éthique - lorsque vous prenez une décision, posez-vous les questions suivantes:

- Est-ce légal?
- Est-ce conforme au Code?
- Reflète-t-il nos principes directeurs?
- Respecte-t-il les droits des autres?

Signaler / prendre la parole

Procédure de rapport

WECan encourage tous ses membres à poser des questions et à soulever des problèmes sans crainte de représailles. WECan s'engage à traiter les signalements avec sérieux et à les étudier en profondeur.

Les membres doivent signaler immédiatement tout comportement présumé contraire à l'éthique, illégal ou suspect. WECan ne tolère pas de représailles contre quiconque signale de bonne foi une faute présumée ou assiste d'une autre manière à une enquête ou à un audit.

WECan a une politique de porte ouverte et suggère que les membres partagent leurs questions, préoccupations, suggestions ou plaintes avec leurs directeurs ou exécutifs provinciaux ou de chapitre. Si vous n'êtes pas à l'aise pour parler avec votre directeur ou si vous n'êtes pas satisfait de la réponse de votre directeur, nous vous encourageons à parler avec la présidente de WECan.

Les administrateurs sont tenus de signaler par écrit les plaintes ou les préoccupations concernant des violations éthiques et juridiques présumées à l'administrateur du comité de résolution des conflits (CRCA) de WECan ou à un membre désigné du conseil, qui a la responsabilité d'enquêter sur toutes les plaintes signalées. Les membres qui ont des préoccupations ou des plaintes peuvent également soumettre leurs préoccupations par écrit directement au CRCA ou à une autre personne désignée.

Si, pour une raison quelconque, une personne éprouve des difficultés à lui faire part de ses préoccupations, elle peut les signaler directement à la présidente de WECan.

Aucune réclamation de tiers acceptée. Toutes les plaintes doivent avoir un nom, une signature et un mode de contact fournis avec la plainte.

Administrateur du Comité de résolution des conflits (CRCA)

Le CRCA de WECan est chargé de veiller à ce que toutes les plaintes concernant une conduite contraire à l'éthique ou illégale fassent l'objet d'une enquête et soient résolues. Le CRCA informera le conseil d'administration de toutes les plaintes et de leur résolution et fera rapport au moins une fois par an sur les activités de conformité.

Confidentialité / Anonymat

Pour faciliter le signalement des violations présumées, **lorsque la personne qui dépose la plainte souhaite rester anonyme**, une déclaration écrite peut être soumise à l'une des personnes énumérées ci-dessus. Tous les efforts seront faits pour garantir l'anonymat. Les rapports de violations ou de violations présumées resteront confidentiels dans la mesure du possible et conformément à la nécessité de mener une enquête adéquate.

Traitement des violations signalées

Le directeur, le CRCA ou toute autre personne désignée avisera la personne qui a déposé une plainte et accusera réception de la violation signalée ou présumée. Tous les rapports feront l'objet d'une enquête rapide et des mesures correctives appropriées seront prises si l'enquête le justifie.

Agir de bonne foi

Quiconque dépose une plainte écrite concernant une violation ou une violation présumée doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les informations divulguées indiquent une violation. Toute allégation qui s'avère non fondée et qui se révèle avoir été faite de manière malveillante ou sciemment fautive sera considérée comme une violation grave du Code de conduite de WECan et fera l'objet de mesures disciplinaires.

Pour signaler un problème

Parlez à votre exécutif de chapitre, à votre directeur provincial ou à votre exécutif WECan.

Contactez le CRCA de WECan ou une personne désignée à : conflict@workingeq.ca

Contactez la présidente de WECan à : president@workingeq.ca

Faire un rapport confidentiel et / ou anonyme par courrier à :

Équitation de Travail Canada 222, Front Street, Box 338 Duck Lake, SK S0K 1J0

Absence de représailles

Représailles, menaces, ou menaces de représailles contre toute personne qui a, de bonne foi, signalé une violation ou une violation présumée de la loi, du présent Code ou d'autres politiques, ou contre toute personne qui participe à une enquête ou à un processus concernant une telle violation, n'est pas tolérée et doit être évitée.

L'égalité des chances

WECan ne tolérera aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, le handicap ou autre.

Harcèlement

Traitez tous les autres membres, participants, fournisseurs, concurrents et autres parties prenantes avec dignité et respect à tout moment.

Tout type de harcèlement, y compris physique, sexuel, verbal ou autre, est interdit et peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à, et y compris, la résiliation permanente de l'adhésion.

Le harcèlement peut inclure des actions, du langage, des mots écrits ou des objets qui créent un environnement intimidant ou hostile, comme:

- Crier ou humilier quelqu'un
- Violence physique ou intimidation
- Avances sexuelles, invitations ou commentaires indésirables
- Affichages visuels tels que des images ou des gestes désobligeants ou sexuels
- Conduite physique, y compris agressions ou contacts non désirés
- Menaces ou demandes de soumission à des demandes sexuelles comme condition de participation ou pour éviter des conséquences négatives.

Intimidation

Nous nous engageons à faire en sorte que nos membres et nos bénévoles travaillent dans un environnement sûr et respectueux, exempt d'intimidation. L'intimidation peut inclure:

- Diffusion de rumeurs malveillantes ou de potins
- Exclure ou isoler quelqu'un socialement
- Retenir les informations nécessaires ou donner délibérément de fausses informations
- Intimider quelqu'un
- Empêcher le travail de quelqu'un
- Des directives de travail en constante évolution
- Faire des blagues offensantes ou envoyer des courriels offensants
- Critiquer ou rabaisser quelqu'un constamment
- Falsification des effets personnels ou de l'équipement d'une personne

Les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les activités personnelles, les investissements ou les associations d'un membre compromettent son jugement ou sa capacité à agir dans le

meilleur intérêt de WECan, de ses chapitres ou de ses membres. Les membres devraient éviter les types de situations qui peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts.

Il est important que les membres divulguent à leur directeur toute relation, association ou activité qui pourrait créer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou même perçu.

Communication externe au nom de WECan

Seul l'exécutif de WECan est autorisé à représenter WECan auprès des médias et / ou des autorités judiciaires. Les membres doivent renvoyer toutes les demandes d'informations ou d'entrevues à la secrétaire de WECan à secretary@workingeq.ca

Confidentialité - en général

L'organisation et ses membres maintiennent la confidentialité de toutes les informations exclusives. Les informations exclusives comprennent toutes les informations non publiques qui pourraient nuire à WECan, à ses membres et à ses partenaires commerciaux si elles étaient divulguées.

Les informations confidentielles peuvent inclure:

- Conditions des contrats
- Les politiques et les procédures
- États financiers
- Toute autre information qui pourrait nuire à l'organisation ou ses bénévoles si elle est divulguée

Protection de la vie privée

L'organisation se conforme aux exigences des lois nationales et internationales sur la confidentialité. Tous les membres sont d'accord concernant la confidentialité et la non-divulgateion.

WECan et ses membres ne divulguent aucune information privée et personnelle sur:

- Membres
- Bénévoles
- Participants
- Concurrents
- Fournisseurs

Tenue de registres

Tous les documents, bases de données, messages vocaux, messages d'appareils mobiles, documents informatiques, fichiers et photos sont des enregistrements.

Les administrateurs ou les membres ne doivent jamais détruire les enregistrements en réponse ou en prévision d'une enquête ou d'un audit.

Protection et utilisation appropriée des actifs

WECan demande à tous ses membres de protéger ses actifs. Tous les actifs doivent être utilisés à des fins légitimes, efficaces et uniquement pour les affaires de l'organisation.

Les actifs comprennent les obstacles, l'équipement, les ordinateurs et les systèmes d'information, les téléphones, les informations confidentielles et exclusives, les opportunités d'entreprise et les fonds de l'organisation.

Les incidents présumés de fraude, de vol, de négligence et de gaspillage doivent être immédiatement signalés au CRCA.

Utilisation des médias sociaux

WECan respecte le droit des membres d'utiliser les médias sociaux à des fins personnelles et professionnelles. Cependant, les membres sont responsables de ce qu'ils publient sur les réseaux sociaux et sont responsables de se conformer aux politiques et procédures de WECan lorsqu'ils communiquent sur les réseaux sociaux sur des sujets liés à WECan.

Reconnaissance du code de conduite

En acceptant le Code de conduite de WECan, vous reconnaissez que:

- Vous avez lu l'intégralité du Code de conduite et vous comprenez vos responsabilités qui y sont liées.
- Vous avez eu l'occasion de poser des questions pour clarifier tout aspect peu clair du Code.
- Vous acceptez de respecter ses principes directeurs.
- Vous acceptez de signaler à WECan toute violation du code.
- Vous acceptez de coopérer à toute enquête sur les violations du code.

Les membres doivent:

- Révéler leur relation avec WECan en commentant en ligne des problèmes liés à l'organisation.
- Respecter la vie privée des autres membres et s'abstenir de publier des photos d'eux sans leur consentement.
- S'assurer que toutes les informations qu'ils publient concernant l'organisation sont exactes.
- Respecter les règles des sites de médias sociaux qu'ils utilisent.

Les membres ne doivent pas:

- «Faire semblant» d'être quelqu'un qu'il n'est pas en ligne.
- Parler au nom de l'organisation s'ils ne sont pas expressément autorisés à le faire.
- Partager des informations confidentielles sur WECan, ses administrateurs, ses membres, ses concurrents ou ses fournisseurs.
- Publier des commentaires ou des images qui pourraient nuire à la marque, à la réputation ou aux intérêts de l'organisation.