



FEDERATION SUISSE DE RUGBY

NOTRE CODE DE CONDUITE

III/ Version I.O

Poste édictant

CC

Entité responsable

CEO

Auteur

Contact

CEO

Emission originale

Dernière révision

-

Approbation AD

23.06.2018

Entrée en vigueur

23.06.2018

Remplace

-

Langue originale

Français

Résumé

Objet et but du règlement

Le Code de Conduite de la Fédération Suisse de Rugby se base sur les valeurs olympiques « Excellence – Amitié – Respect », sur la Charte d'éthique du sport comme sur les valeurs de World Rugby « Intégrité – Passion – Solidarité – Discipline – Respect » qui sont intégrés à la Charte du Jeu de World Rugby. Il comprend des principes qui guident notre façon de travailler et de vivre chez la Fédération Suisse de Rugby. Ce code est conçu dans un esprit pratique, donne des exemples concrets et propose des conseils pratiques. Le Code de Conduite doit nous servir de support dans notre travail quotidien, afin de nous aider à instaurer la transparence et à éviter les abus et la corruption.

Avec le Code de Conduite, nous nous engageons ensemble à faire preuve de professionnalisme, d'honnêteté et d'intégrité et nous identifions à un sport sain, respectueux, loyal et couronné de succès. La Version I.O du Code de Conduite a été décidée par l'Assemblée des Délégués le 23.06.2018 et est entrée en vigueur le 23.06.2018.

Modifications

Fédération Suisse de Rugby - Schweizerischer Rugby Verband - Swiss Rugby Union

c/o Millionsports GmbH – Buckhauserstrasse 1

CH-8048 Zurich

T +41 21 588 00 21

fsr@suisserugby.com

www.suisserugby.com

Table des matières

Les valeurs du rugby _____	3
Le Code de Conduite s'applique aux _____	4
Conseils sur l'application du Code de Conduite _____	5
Code 1: Bases et lignes directrices régissant notre comportement _____	6
Code 2: Invitations _____	7
Code 3: Cadeaux et honoraires _____	8
Code 4 : Intégrité _____	10
Code 5: Conflits d'intérêts _____	11
Code 6: Paris sportifs _____	12
Code 7: Relations avec les partenaires _____	13
Code 8: Attribution de mandats _____	14
Code 9: Origine et affectation des ressources financières _____	14
Code 10: Contributions financières et sponsoring _____	15
Code 11: Protection des données _____	15
Procédure de signalement _____	16
Sanctions en cas d'infractions au Code de Conduites _____	18
Dispositions finales et transitoires _____	19
Annexes _____	20

Pour faciliter la lecture, seul le genre masculin est utilisé, mais la forme féminine est toujours implicite.

Les valeurs du rugby

En 2009, les fédérations membres de World Rugby ont défini l'intégrité, la passion, la solidarité, la discipline et le respect comme des caractéristiques propres au rugby et destinées à se forger une personnalité. Celles-ci sont désormais connues collectivement comme étant les valeurs de World Rugby et sont intégrés à la Charte du Jeu de World Rugby, une feuille de route destinée à préserver le caractère unique du rugby aussi bien sur qu'en dehors du terrain de jeu.

Ces valeurs fondamentales permettent immédiatement aux participants de s'imprégner de la personnalité du jeu et de saisir le côté unique d'un sport qui peut être pratiqué par toute personne, quelle que soit sa forme et sa taille.

Intégrité

L'intégrité est la valeur de base du Rugby et a pour origine l'honnêteté et le fair-play.

Passion

Les gens du Rugby aiment passionnément ce jeu. Le Rugby est source de sensations, établit des liens émotionnels et crée un sentiment d'appartenance à la famille mondiale du Rugby.

Solidarité

Le Rugby crée un esprit d'unité, de loyauté et de camaraderie, des liens d'amitié pour la vie, un sens du collectif, qui transcendent les différences culturelles, géographiques, politiques et religieuses.

Discipline

La discipline fait partie intégrante du jeu, sur et en dehors du terrain, et se traduit par le respect des règles du jeu, des règlements et des valeurs fondamentales du Rugby.

Respect

Le respect envers les coéquipiers, adversaires, officiels de match et tous ceux qui sont impliqués dans le Rugby est une valeur fondamentale.

Le Code de Conduite s'applique aux :

- collaborateurs de la FSR
- Bénévoles de la FSR (y inclus les arbitres, entraîneurs de la FSR, managers sportifs, Volunteers, etc.)
- membres du Board of Directors et du Comité Central de la FSR
- Associations régionales et Clubs

Explications :

- **Le Code de Conduite s'applique dans le cadre de l'exercice d'activités et de fonctions pour le rugby suisse.**
- Le Code de Conduite porte explicitement sur les relations commerciales de la FSR et ne s'applique pas aux relations professionnelles de membres bénévoles des différents organes, pour autant que ces relations ne concernent pas les intérêts de la FSR et qu'elles n'affectent en aucune manière l'exercice du mandat pour la FSR.

Indications pour l'implémentation :

- Dans le cadre de l'introduction à leurs activités, les collaborateurs et les membres des organes de la FSR sont familiarisés avec le Code de Conduite. Par leur signature, ils confirment reconnaître et respecter le Code de Conduite.
- Des formations régulières pour tous les intéressés permettent d'assurer un ancrage durable du Code de Conduite.

Sous quelle forme les personnes concernées sont-elles liées à l'organisation ?

Collaborateurs de la FSR : les collaborateurs de la FSR disposent d'un **contrat** d'engagement. Dans une des **annexes** du contrat, le collaborateur s'engage vis-à-vis du Code de Conduite. Dans une autre annexe, il déclare ses liens d'intérêts.

Bénévoles: les **collaborateurs bénévoles** réguliers soussignent la **convention bénévoles d'entraîneur** et les athlètes de la FSR soussignent la **convention d'athlètes**. Celles-ci contiennent dans les **annexes** l'engagement

vis-à-vis du Code de Conduite et la déclaration des liens d'intérêts.

Pour les entraîneurs existe en outre le **Code de conduite destiné aux entraîneurs sportifs** et des **explications**, pour les athlètes existe un **Code de conduite destiné aux athlètes**.

Associations régionales et Clubs : Les Associations régionales et les clubs entament leur engagement vis-à-vis de la Charte d'éthique du sport et du Code de conduite de Swiss Olympic dans leurs statuts.

Les dispositions transitoires et finales établissent les modalités et les délais.

Conseils sur l'application du Code de Conduite

Les règles de base suivantes nous aident à appliquer correctement le Code de Conduite :

1. Nous n'entreprenons rien qui, selon nous, soit illégal, immoral ou insincère ou qui nous donne l'impression de l'être.

Les questions suivantes peuvent nous aider :

- Mon comportement est-il juste et sincère ?
- L'action que j'envisage est-elle conforme aux lois en vigueur et aux règlements de la FSR?
- Le comportement de mon interlocuteur est-il conforme à notre Code de Conduite ?

2. Nous réfléchissons si l'action prévue poursuit un objectif légitime dans le sens de la FSR et si elle serait approuvée par l'opinion publique.

Les questions suivantes peuvent nous aider :

- Mon supérieur/directeur approuverait-il cette action s'il en était informé ?
- Agirais-je de la même façon si un collègue de travail ou mon supérieur étaient témoins de mon action ?
- Serais-je d'accord que la presse rende compte de mon action ?

3. Nous n'hésitons pas à demander des conseils si nous sommes incertains quant à la décision à prendre. Nous pouvons nous adresser à tout moment à notre supérieur/directeur ou au CEO et au CLO.

4. Nous n'hésitons pas d'intervenir si nous constatons des violations de la Charte d'éthique du sport ou du Code de Conduite.

Code I

Bases et lignes directrices régissant notre comportement

- Nous respectons les bases légales générales de la législation suisse et les règlements de la FSR.
- Nous respectons les principes de la Charte d'éthique du sport et diffusons les valeurs olympiques dans la société.
- Nous agissons de manière professionnelle, honnête, intègre et transparente. Nous sommes conscients du rôle particulier de modèle qui nous incombe en tant qu'ambassadeurs du sport.
- Nous promovons et exigeons un développement durable du sport en tenant compte équitablement des intérêts sociaux, écologiques et économiques.

Qu'est-ce que ça signifie pour mon engagement auprès de la FSR ?

Les règles sont faites pour garantir à tous les participants les mêmes conditions. S'il fait parti de mes devoirs de contrôler ou garantir le respect des règles, je m'assume ce devoir, même si ça me cause du travail ou je me dois m'exposer à des conflits.

Pour pouvoir respecter les règles, je dois les connaître. Les questions ci-dessous peuvent vous aider à la décision, si je reconnais que je connais les bases légales de mon agir :

- Est-ce que j'ai consulté les bases (p.ex. règlements, directives) avant de prendre position/ de décider?
- Est-ce que je peux faire référence dans ma prise de position/ décision à des articles concrets?
- Est-ce que je ferais la même prise de position envers tous les demandeurs ?

En cas de doutes ou si nous ne sommes pas sur si notre comportement est basé sur les fondements, nous contactons nos supérieurs, le CEO ou le CLO.

Nous contactons également le supérieur, le CEO ou le CLO si nous découvrons une règle qui mène, dans un cas concret, à un résultat injuste ou si nous découvrons des erreurs dans les règles.

Nous intervenons si nous découvrons un comportement contraire aux règles, anti-sportif ou malhonnête.

Code 2

Invitations

- Nous acceptons et proposons des invitations uniquement si :
 - Elles entrent dans le cadre des devoirs de représentation pour le compte de la FSR;
 - elles ne sortent pas d'un cadre usuel et approprié ;
 - elles ne génèrent pas de conflits d'intérêts.
- Nous signalons les invitations que nous recevons dans le cadre de notre activité /fonction chez la FSR et les déclarons à notre supérieur /directeur.

Les questions ci-dessous peuvent vous aider à définir ce qui peut être considéré comme usuel et approprié :

- Quel est le rapport entre cette invitation et mon activité chez la FSR?
- Quel rapport la personne qui m'invite entretient-elle avec moi et avec la FSR?
- L'invitation est-elle principalement due à ma fonction chez la FSR?
- La valeur estimée de l'invitation globale me semble-t-elle raisonnable ?

Code 3

Cadeaux et honoraires

- Nous acceptons et offrons des cadeaux uniquement si :
 - les règles des coutumes culturelles locales l'exigent ;
 - ils ne dépassent pas une valeur usuelle et minime ;
 - ils ne sont pas accordés sur une base régulière ;
 - ils ne génèrent pas de conflits d'intérêts.
- Nous signalons les cadeaux que nous recevons de la part de tiers en relation avec notre activité /fonction chez la FSR et les déclarons à notre supérieur/directeur.
- Nous n'acceptons ni n'octroyons de paiements en espèces, quels qu'en soient le montant et la forme.
- Nous remettons à la FSR les honoraires que nous percevons de la part de tiers en rapport avec notre activité/fonction chez la FSR.

Les cadeaux qui dépassent la valeur usuelle et ne peuvent être restitués deviennent la propriété de la FSR et sont idéalement remis à une organisation d'utilité publique. Nous en informons le donateur dans la mesure du possible.

La frontière entre cadeau anodin et corruption est mince. Les critères suivants peuvent être utiles pour faire la différence :

Les cadeaux ...

- sont clairement remis en signe de courtoisie ou d'amitié ;
- sont normalement remis en main propre ;
- sont considérés comme un don sans condition et n'ont aucune influence durable sur le destinataire ;
- ne peuvent, par définition, pas revêtir la forme de montants en espèces.

La corruption ...

- se déroule en général en secret, car elle est illicite et inacceptable d'un point de vue moral ;
- se produit souvent de manière indirecte par l'intermédiaire de tiers ;
- influence exagérément les bénéficiaires et les oblige à modifier leur comportement.

Il ne faut pas oublier que les cadeaux, même de faible valeur, constituent un avantage illicite lorsqu'ils sont distribués régulièrement.

Les honoraires (principalement pour les employés)

- En principe, une prestation en tant qu'intervenant est toujours en relation avec le poste occupé chez la FSR, même lorsque l'intervenant est sollicité ou invité à titre personnel. Toute exception doit être approuvée par la Direction (CEO).
- Les exposés sont assimilés à du temps de travail. Les intervenants peuvent donc les faire comptabiliser comme temps de travail et faire valoir les frais correspondants.

Code 4

Intégrité

- Nous n'abusons en aucun cas de notre position /fonction pour satisfaire des intérêts privés ou nous procurer des avantages personnels.
- Nous ne nous laissons pas corrompre. Nous refusons les avantages illicites qui nous sont proposés, promis ou octroyés pour nous inciter à manquer à notre devoir ou à adopter un comportement malhonnête pour notre propre profit ou celui d'une tierce personne.
- Nous ne corrompons pas de fonctionnaires, d'entreprises ou d'autres personnes, ne les incitons pas à la corruption et ne leur octroyons aucun avantage illicite.
- Nous n'acceptons ni ne proposons de commissions pour la négociation d'affaires de tout type en rapport avec l'exercice de notre fonction ou de notre influence.
- Nous ne versons aucun pot-de-vin à des fonctionnaires, à des entreprises ou à d'autres personnes et n'acceptons aucun pot-de-vin.

Que signifie la corruption ?

La corruption comprend l'offre, la promesse ou l'octroi ainsi que l'acceptation, l'exigence ou l'obtention de la promesse d'avantages indus. Les avantages indus sont des dons matériels ou immatériels octroyés pour influencer la prise de décision d'un collaborateur ou d'un fonctionnaire. Il peut s'agir de paiements, de cadeaux, d'invitations excessives ou de dédommagements. Il s'agit toujours d'un don personnel ou d'un avantage personnel. Viser et négocier de meilleures conditions commerciales pour l'employeur n'est pas assimilé à de la corruption.

Que signifie le versement d'un pot-de-vin ?

Le versement d'un pot-de-vin désigne le paiement d'une somme généralement plus modeste pour accélérer l'exécution d'une action de routine à laquelle le payeur a droit.

Que signifient l'octroi et l'acceptation d'un avantage ?

L'octroi et l'acceptation d'un avantage visent des avantages illicites qui ne sont pas en relation avec un acte concret mais octroyés ou acceptés dans la perspective de l'accomplissement d'actions futures. Dans le cas de l'octroi ou de l'acceptation d'un avantage, il n'y a pas de lien direct entre la prestation et la contre-prestation. On parle aussi « d'alimentation progressive » ou « d'entretien du climat ».

Code 5

Conflits d'intérêts

- Nous évitons les conflits d'intérêts et s'ils surviennent, nous les exposons au grand jour.

Les membres d'organes soumis au secret professionnel n'acceptent pas de mandats qui iraient directement à l'encontre des intérêts de la FSR. Les mandats qui ne sont pas dans l'intérêt de la FSR sont des mandats dans le cadre desquels une contrepartie est représentée ou conseillée dans des litiges juridiques ou dans le cadre desquels les actions du mandataire visent des collaborateurs ou des membres d'organes de la FSR.

- Nous ne participons à aucune décision qui pourrait opposer nos intérêts personnels ou financiers à ceux de la FSR.
- Nous déclarons les liens d'intérêts, les participations, les relations commerciales et les activités annexes selon les dispositions réglementaires de la FSR.
- Nous excluons la surveillance partisane et la partialité.

Des conflits d'intérêts apparaissent lorsque des collaborateurs ou des membres détiennent des intérêts personnels ou privés qui les empêchent de s'acquitter de leurs devoirs de manière intègre, indépendante et ciblée.

Types et exemples de conflits d'intérêts:

Conflits d'intérêts personnels

Les intérêts personnels ou privés comprennent tout avantage obtenu pour soi-même, pour sa propre famille, pour des parents, des amis ou des connaissances.

Conflits d'intérêts financiers

Typiquement, ce type de conflits d'intérêts apparaît dans le cadre d'activités commerciales entre amis et parents, soit des transactions de toutes sortes impliquant un intérêt financier personnel pour les collaborateurs ou les membres de leurs familles.

Usage abusif de la position au sein de l'entreprise, des biens ou des fonds de l'entreprise

Des conflits surgissent dans ce domaine lorsque des collaborateurs ou des membres de leur famille obtiennent des avantages personnels indus en raison de leur position chez la FSR.

Code 6

Paris sportifs

- Nous ne prenons pas part directement ou indirectement à des paris ni à des jeux de hasard considérés comme illégaux par la législation suisse et qui sont en rapport avec des manifestations sportives, ni en Suisse, ni à l'étranger.

Selon la loi fédérale sur les loteries et les paris professionnels, tous les paris professionnels qui ne sont pas proposés par la Loterie Romande ou par Swisslos sont en principe considérés comme illégaux. Ceci s'applique également aux paris proposés via Internet.

Le sport suisse est en grande partie cofinancé par les recettes de la Loterie Romande et de Swisslos. Les offres de paris sur Internet proposées par des prestataires étrangers (par ex. bwin) sont illégales selon la loi suisse. Ces entreprises ne versent aucune contribution à des fins d'intérêts publics, notamment pour le développement du sport.

Code 7

Relations avec les partenaires

(fédérations membres, écoles avec label, Medical Centers, clients, fournisseurs, sponsors, conseillers, agents, représentants, médias, etc.)

- Nous nous basons sur le Code de Conduite pour notre collaboration et nos relations commerciales avec des personnes juridiques et physiques et avec des partenaires. Nous garantissons ce comportement de base en ajoutant la clause d'intégrité ci-après dans nos accords contractuels :
- « Dans le cadre de la présente relation contractuelle (c'est-à-dire sur la base des prestations et contre-prestations définies dans la convention), le partenaire contractuel s'engage à respecter le Code de Conduite de la FSR et à prendre toutes les mesures requises pour prévenir un comportement contraire au Code. Le Code de Conduite fait partie intégrante du contrat, toute infraction involontaire ou délibérée au Code peut entraîner une résiliation anticipée du contrat pour motifs graves. »
- Nous travaillons uniquement avec des partenaires compatibles avec les valeurs et les intérêts de la FSR et qui confirment respecter les prescriptions légales en vigueur dans leur activité commerciale avec la FSR et dans le processus d'exécution de la prestation en général.
- Par principe, nous versons les rémunérations directement aux ayants droit. Nous n'effectuons aucun versement sur des comptes ou dans des pays considérés comme douteux par l'organisme bancaire qui effectue le transfert.
- Nous ne passons pas d'accords avec des concurrents sur des questions économiquement sensibles telles que les offres, les prix, les conditions commerciales, les sponsors, etc.

Code 8

Attribution de mandats

- Nous attribuons les mandats en respectant les procédures d'appels d'offres et les compétences fixées par le règlement, dans le respect des compétences en matière de visa et du principe de double contrôle y afférent.
- Nous garantissons le respect des principes pour les achats de la FSR.
- Nous décrivons les exigences auxquelles la prestation à fournir doit répondre avec une clarté et une précision suffisantes.

Code 9

Origine et affectation des ressources financières

- Les moyens financiers sont exclusivement utilisés pour remplir les buts fixés dans les Statuts.
- Nous effectuons les transactions selon les compétences en matière de visa fixées dans le règlement et dans le respect du principe de double contrôle y afférent.
- Nous produisons des justificatifs pour toutes les transactions dans le cadre d'une comptabilité correcte, complète et conforme à la loi.
- Il est interdit d'accepter ou de dissimuler des fonds d'origine illégale.

Code IO

Contributions financières et sponsoring

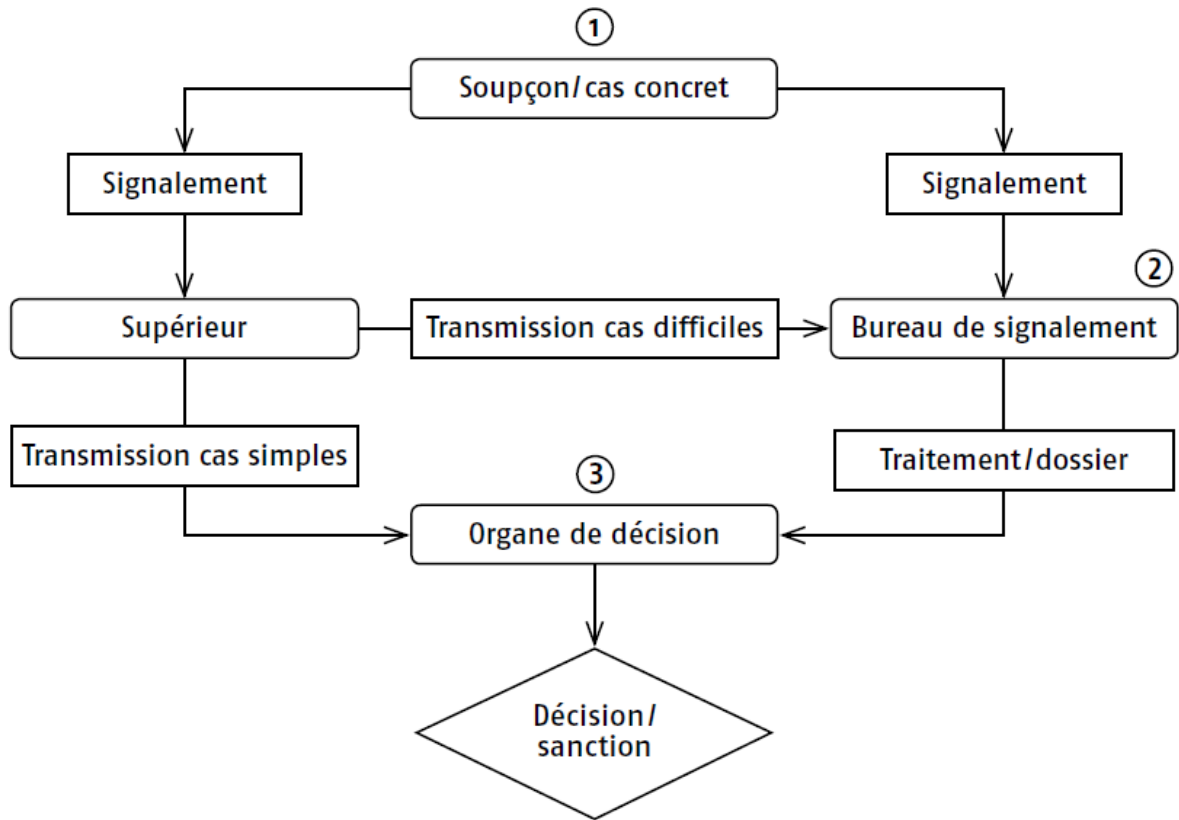
- Nous assurons que les prestations de sponsoring et les contributions financières affectées à des buts d'utilité publique ne soient pas utilisées comme prétexte à des fins de corruption.
- Nous divulguons publiquement toutes les prestations de sponsoring et contributions financières affectées à des buts d'utilité publique ainsi que tous les dons politiques.
- Nous pouvons prendre position sur des thèmes politiques locaux et nationaux qui touchent nos activités.
- Nous faisons approuver les dons politiques par le Beard of Directors.

Code II

Protection des données

- Nous n'utilisons pas d'informations confidentielles pour notre propre avantage ni à d'autres fins illicites.
- Nous ne transmettons pas d'informations confidentielles à des tiers, même au terme du rapport de travail ou de l'exercice de la fonction.
- Lors de la cessation du rapport de travail ou de l'exercice de la fonction, nous rendons à la FSR tous les documents d'entreprise contenant des informations confidentielles.
- Nous protégeons les droits de la personnalité et les données personnelles des collaborateurs ou des membres des différents organes, ainsi que toutes les données personnelles de tiers qui nous sont confiées.

Procédure de signalement



I. Signalement

En cas de soupçon d'infraction au présent Code de Conduite, le supérieur est la première personne à informer. Quiconque souhaite effectuer un signalement anonyme concernant la FSR peut s'adresser au bureau EthiQ Bloch, Klosbachstrasse 83, 8032 Zürich, Tel. 031 318 00 88, info@ethiq.ch qui, en tant que bureau de consultation juridique externe et indépendant, garantit le traitement confidentiel de tous les signalements. Un signalement peut être transmis par écrit, oralement ou en personne. La personne à l'origine du signalement doit dans tous les cas décliner son identité auprès du bureau.

L'interlocuteur est EthiQ Bloch, Klosbachstrasse 83, 8032 Zürich, Tel. 031 318 00 88, info@ethiq.ch.

Si le signalement est effectué auprès du supérieur, celui-ci en évalue le degré de gravité. Dans les cas simples, il transmet directement l'affaire à l'organe de décision et dans les cas difficiles, il sollicite le bureau de signalement indépendant. Si le signalement est directement transmis au bureau de signalement, le Directeur ou le Président (si le cas concerne la direction) est informé de la réception d'un signalement. Le bureau de signalement garantit l'anonymat de l'auteur du signalement pour autant que ce dernier le souhaite.

2. Réception et traitement

Le bureau de signalement et de consultation juridique indépendant a été mandaté par la FSR pour réceptionner les signalements, vérifier sa compétence selon les dispositions du Code de Conduite et, s'il est compétent, pour procéder à la clarification des faits. Le bureau peut notamment auditionner l'auteur du signalement ainsi que la personne soupçonnée s'il le juge utile, exiger des documents et prendre toute autre mesure qui lui semble nécessaire. Une fois les faits établis, le cabinet transmet un dossier complet au Président de la FSR. Le dossier contient une prise de position sur la situation légale et peut intégrer d'autres éléments. Il inclut des recommandations non contraignantes concernant de possibles sanctions selon le droit du travail ou le droit des associations. Toutefois, les sanctions concrètes sont prononcées exclusivement par l'organe de décision.

3. Organe de décision/ Organe de sanction

La fonction d'instance décisionnelle est assumée par l'employeur concerné si un cas se rapporte à des collaborateurs de la FSR ou par le Comité Central de la FSR si d'autres personnes soumises au présent Code de Conduite sont impliquées. Si le cas concerne un membre de l'instance décisionnelle, celui-ci se récuse immédiatement.

La FSR protège tous les auteurs de signalement contre toute forme de discrimination, pour autant qu'ils pensent en toute bonne foi que leurs soupçons sont justifiés.

Sanctions en cas d'infractions au Code de Conduites

Toute violation au Code de Conduite ou à d'autres principes de la FSR, ainsi que toute fausse déclaration délibérée portant sur une prétendue violation sont sanctionnées par la FSR, conformément aux lois en vigueur, notamment au droit du travail. Les sanctions vont des mesures disciplinaires au licenciement. Des sanctions civiles et /ou pénales peuvent également suivre. Le Comité Central décide à sa discrétion.

Mesures disciplinaires

Mesures disciplinaires pour les collaborateurs de la FSR (figurant dans les conditions d'engagement) :

- blâme oral
- avertissement écrit
- retenue sur le salaire (art. 323a CO)
- paiement de dommages et intérêts
- suspension
- licenciement ordinaire ou sans préavis
- plainte civile
- dépôt de plainte

Les mesures disciplinaires pour les autres personnes soumises au respect du Code de Conduite sont les suivantes :

- blâme oral
- avertissement écrit
- révocation
- exclusion de la fédération
- plainte civile
- dépôt de plainte

Recours

L'Autorité de conciliation paritaire au siège de la FSR est l'instance de recours compétente pour les litiges relevant du droit du travail. Dans le cadre du droit des associations, est compétente la Commission de Recours (art. 4-3 Statuts) et – comme autorité suprême – l'Assemblée des Délégués de la FSR (art. 4-4 Statuts).

Dispositions finales et transitoires

En cas de divergence de texte, le texte français fait foi.

Le présent Code de conduite entre en vigueur le 23.06.2018 (Assemblée des Délégués de la FSR).

Implémentation :

Les règlements et directives, documents et mesures mentionnés dans ce Code de Conduite sont à implémenter par la FSR jusqu'au 31.12.2018.

Le bureau de signalement est en fonction à partir du 31.08.2018.

Les mesures qui dérivent du présent Code de Conduite pour les Associations régionales et les Clubs sont à implémenter jusqu'au 01.09.2019. S'il est prévu d'établir des règlements et directives, il est suffisant que les statuts et règlements des Associations régionales et des Clubs renvoient aux dispositions de la FSR.

Sig. Peter Schüpbach
Président

Sig. Veronika Muehlhofer
CEO

Annexes

La Charte d'éthique du sport

La version actuelle de la Charte d'éthique peut être téléchargé avec le lien suivant :

<https://www.swissolympic.ch/fr/federations/valeurs-ethique/charte-ethique.html>

Charte du Jeu World Rugby

<http://laws.worldrugby.org>