

SPECIAL OLYMPICS CANADA AND **(INSERT NAME OF CHAPTER)**

CODE OF CONDUCT AND ETHICS

This Policy has been prepared by Special Olympics Canada and is a Pan-Canadian Policy applicable to Special Olympics Canada and its Chapters. This document cannot be modified by a Chapter without consultation and approval from Special Olympics Canada.

EFFECTIVE DATE: DECEMBER 6, 2017

LAST REVISED:

SEPT 1, 2020

Special Olympics Canada and its Chapters recognize the recent development of the Universal Code of Conduct to Prevent and Address Maltreatment in Sport (UCCMS). Since the UCCMS may continue to evolve in the foreseeable future, this *Code of Conduct and Ethics* incorporates the key elements of the current version of the UCCMS.

Definitions

1. The following terms have these meanings in this Code:

- a) *“Abuse”* – see the definition of *“Maltreatment”* below.
- b) *“Chapter”* – means the Provincial or Territorial Special Olympics organization recognized by Special Olympics Canada as a provincial or territorial governing body of Special Olympics.
- c) *“Organization”* – Special Olympics Canada or the Chapter of jurisdiction
- d) *“Discrimination”* – Differential treatment of an individual based on one or more prohibited grounds which include race, citizenship, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, or disability.
- e) *“Harassment”* – A course of vexatious comments or conduct against an Individual or group, which is known or ought to reasonably be known to be unwelcome. Types of behaviour that constitute Harassment include, but are not limited to:
 - i. Written or verbal abuse, threats, or outbursts;
 - ii. Persistent unwelcome remarks, jokes, comments, innuendo, or taunts;
 - iii. Racial harassment, which includes racial slurs, jokes, name calling, or insulting behaviour or terminology that reinforces stereotypes or discounts abilities because of racial or ethnic origin;
 - iv. Leering or other suggestive or obscene gestures;
 - v. Condescending or patronizing behaviour which is intended to undermine self-esteem, diminish performance or adversely affect working conditions;
 - vi. Practical jokes which endanger a person’s safety, or may negatively affect performance;
 - vii. Hazing, which is any form of conduct which exhibits any potentially humiliating, degrading, abusive, or dangerous activity expected of a junior-ranking individual by a more senior individual, which does not contribute to either individual’s positive development, but is required to be accepted as part of a team or group, regardless of the junior-ranking individual’s willingness to participate. This includes, but is not limited to, any activity, no matter how traditional or seemingly benign, that sets apart or alienates any teammate or group member based on class, number of years on the team or with the group, or ability;
 - viii. Unwanted physical contact including, but not limited to, touching, petting, pinching, or kissing;
 - ix. Deliberately excluding or socially isolating a person from a group or team;

- x. Persistent sexual flirtations, advances, requests, or invitations;
 - xi. Physical or sexual assault;
 - xii. Behaviours such as those described above that are not directed towards a specific person or group but have the same effect of creating a negative or hostile environment; and
 - xiii. Retaliation or threats of retaliation against a person who reports harassment.
- f) *“Individuals”* – means all categories of individual membership defined in the Bylaws of Special Olympics Canada or a Chapter, as well as all individuals employed by, or engaged in activities with, Special Olympics Canada or a Chapter including, but not limited to, employees, contractors, athletes, coaches, mission staff, chefs de mission, officials, volunteers, managers, administrators, committee members, parents or guardians, and directors and officers.
- g) *“Maltreatment”* – A volitional act by an Individual that results in harm or the potential for physical or psychological harm to another Individual, and includes any of the following behaviours or conduct:
- i. Psychological Maltreatment: any pattern or single serious incident of deliberate conduct that has the potential to be harmful to the psychological well-being of an Individual. Psychological Maltreatment is determined by the objective behaviour, and not whether harm is intended or results from the behaviour. It includes:
 - a. Verbal Acts: verbally assaulting or attacking an Individual, including but not limited to unwarranted personal criticisms; body shaming; derogatory comments related to an Individual’s identity (e.g., race, gender identity or expression, ethnicity, Indigenous status, or ability/disability); comments that are demeaning, humiliating, belittling, intimidating, insulting or threatening; the use of rumours or false statements about an Individual to diminish their reputation; using confidential sport and non-sport information inappropriately. Verbal Maltreatment may also occur in online forms.
 - b. Non-assaultive Physical Acts (no physical contact): physically aggressive behaviours, including but not limited to throwing objects at or in the presence of others without striking another; hitting, striking or punching objects in the presence of others.
 - c. Acts that Deny Attention or Support: acts of commission that deny attention, lack of support or isolation including but not limited to ignoring psychological needs or socially isolating an Individual repeatedly or for an extended period of time; abandonment of an Athlete as punishment for poor performance; arbitrarily or unreasonably denying feedback, training opportunities, support or attention for extended periods of time and/or asking others to do the same.
 - ii. Physical Maltreatment: any pattern or single serious incident of deliberate conduct that has the potential to be harmful to the physical well-being of an Individual. Physical Maltreatment is determined by the objective behaviour, and not whether harm is intended or results from the behaviour. It includes, without limitation:
 - a. Contact behaviours: including but not limited to deliberately punching, kicking, beating, biting, striking, strangling or slapping another; deliberately hitting another with objects.
 - b. Non-contact behaviours: including but not limited to isolating an Individual in a confined space; forcing an Individual to assume a painful stance or position for no athletic purpose (e.g., requiring an athlete to kneel on a hard surface); the use of exercise for the purposes of punishment; withholding, recommending against, or denying adequate hydration, nutrition, medical attention or sleep; denying access to a toilet; providing alcohol to an Individual under the legal drinking age; providing illegal drugs or non-prescribed medications to an Individual; encouraging or knowingly permitting an Athlete to return to play prematurely following any injury or after a concussion and without the

- clearance of a medical professional; encouraging an athlete to perform a skill for which they are known to not be developmentally ready.
- iii. Sexual Maltreatment, including, but not limited to, any act targeting an Individual's sexuality, gender identity or expression, that is committed, threatened or attempted against that person, and includes but is not limited to the Criminal Code offences of sexual assault, sexual exploitation, sexual interference, invitation to sexual touching, indecent exposure, voyeurism and non-consensual distribution of sexual/intimate images. Sexual Maltreatment also includes sexual harassment and stalking, cyber harassment, and cyber stalking of a sexual nature. Examples of Sexual Maltreatment include, but are not limited to:
 - a. Any penetration of any part of a person's body, however slight, with any object or body part by a person upon another person, including but not limited to:
 - 1. vaginal penetration by a penis, object, tongue, or finger; and
 - 2. anal penetration by a penis, object, tongue, or finger.
 - b. Any intentional touching of a sexual nature of any part of a person's body, however slight, with any object or body part by a person upon another person, including but not limited to:
 - 1. kissing;
 - 2. intentional touching of the breasts, buttocks, groin or genitals, whether clothed or unclothed, or intentionally touching of another with any of these body parts;
 - 3. any contact, no matter how slight, between the mouth of one person and the genitalia of another person;
 - 4. making a person touch themselves or someone else with or on any of the body parts listed in 2); and
 - 5. any intentional touching in a sexualized manner.
 - iv. Neglect: any pattern or a single serious incident of lack of reasonable care, inattention to an Individual's needs, nurturing or well-being, or omissions in care. Neglect is determined by the objective behaviour but the behaviour must be evaluated with consideration given to the Individual's needs and requirements, not whether harm is intended or results from the behaviour. Neglect, or acts of omission, include without limitation, not providing an athlete recovery time and/or treatment for a sport injury; not being aware of and not considering an Individual's physical or intellectual disability; not considering supervision of an athlete during travel, training or competition; not considering the welfare of the athlete when prescribing dieting or other weight control methods; disregarding the use of prohibited substances by an Athlete; failure to ensure safety of equipment or environment; allowing an Athlete to disregard sport rules, regulations, and standards, or subjecting Individuals to the risk of Maltreatment.
 - v. Grooming: includes, without limitation, deliberate conduct by an Individual to sexualize a relationship with a Minor, and which includes making inappropriate behaviour seem normal and gradually engaging in 'boundary violations' which have been professionally-identified to Canadian standards (e.g., a degrading remark, a sexual joke, sexualized physical contact; adult participants sharing rooms with a Minor who is not an immediate family member; providing a massage or other purported therapeutic interventions with no specific training or expertise; private social media and text communications; sharing personal photographs; shared use of locker rooms; private meetings; private travel, and providing gifts).
 - vi. Interference with or manipulation of process:
 - a. An adult Individual violates the *Code of Conduct and Ethics* by directly or indirectly interfering with a process instituted pursuant to this Code or any other policy by:

- a. falsifying, distorting, or misrepresenting information, the resolution process, or an outcome;
 - b. destroying or concealing information;
 - c. attempting to discourage an Individual's proper participation in or use of the Organization's or a Chapter's processes;
 - d. harassing or intimidating (verbally or physically) any person involved in the Organization's or a Chapter's processes before, during, and/or following any proceedings;
 - e. publicly disclosing an Individual's identifying information, without the Individual's agreement;
 - f. failing to comply with any temporary or provisional measure or any final sanction;
 - g. distributing or otherwise publicizing materials an Individual gains access to during any investigation or hearing, except as required by law or as expressly permitted; or
 - h. influencing or attempting to influence another Individual to interfere with or manipulate the process.
- vii. **Retaliation:** An Individual shall not take an adverse action against any other Individual for making a good faith report of possible Maltreatment or for participating in any process found in a policy. Retaliation includes threatening, intimidating, harassing, coercing or any other conduct that would discourage a reasonable person from engaging or participating in Special Olympics Canada's or a Chapter's processes. Retaliation after the conclusion of investigation and sanction processes is also prohibited. Retaliation may be present even where there is a finding that no Maltreatment occurred. Retaliation does not include good-faith actions lawfully pursued in response to a report of possible Maltreatment.
- viii. **Aiding and Abetting:**
- a. Any act taken with the purpose of facilitating, promoting, or encouraging the commission of Maltreatment by a participant. Aiding and Abetting also includes, without limitation, knowingly:
 - a. allowing any person who has been suspended or is otherwise ineligible to be in any way associated with sport or to coach or instruct Individuals;
 - b. providing any coaching-related advice or service to an Athlete who has been suspended or is otherwise ineligible; and
 - c. allowing any Individual to violate the terms of their suspension or any other sanctions imposed.
- ix. **Failure by an adult Individual to report actual or suspected Maltreatment of a Minor:** This obligation is ongoing and is not satisfied by making an initial report; instead, this obligation includes reporting to Special Olympics Canada or a Chapter, on a timely basis, all relevant information that the adult participant is or becomes aware of, and requires making a direct report to Special Olympics Canada or a Chapter. Any report shall include the personally identifying information of the potential Minor complainant (to the extent known), and any such information learned at a later date.
- x. **Failure to report inappropriate conduct:** Any Individual who suspects or becomes aware of another Individual's inappropriate conduct, even if it is not defined as Maltreatment, has a duty to report such inappropriate conduct to Special Olympics Canada or a Chapter. Individuals in positions of trust and authority who become aware of another Individual's inappropriate conduct have a responsibility for reporting the concern within their organization's policies and procedures.

- xi. Intentionally filing a false allegation of maltreatment: An allegation is false if the events or conduct reported did not occur and the Individual making the report knows that the events or conduct did not occur. An individual shall not be considered to have filed a false allegation in cases where the allegation cannot be substantiated by supporting evidence but was nevertheless filed in good faith.
- h) “*Minor*” – Any Individual who is under the age of majority at the time in the jurisdiction where the alleged Maltreatment has occurred. Adults are responsible for knowing the age of a minor. For the purpose of protection in each Canadian province and territory, the age of a minor is defined as follows:
 - i. 16 years old: Newfoundland and Labrador; Saskatchewan; Northwest Territories; Nunavut
 - ii. 18 years old: Prince Edward Island; Quebec; Ontario; Manitoba; Alberta
 - iii. 19 years old: Nova Scotia; New Brunswick; British Columbia; Yukon.
- i) “*Person in Authority*” – Any Individual who holds a position of authority within Special Olympics Canada or a Chapter including, but not limited to, coaches, instructors, officials, managers, support personnel, chaperones, committee members, volunteers, parents/guardians and Directors and Officers
- j) “*Workplace*” - Any place where business or work-related activities are conducted. Workplaces include but are not limited to, Special Olympics Canada or Chapter offices, home offices, work-related social functions, work assignments outside the offices, work-related travel, the training and competition environment, and work-related conferences or training sessions
- k) “*Workplace Harassment*” – Vexatious comment or conduct against a worker in a Workplace that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome. Workplace Harassment should not be confused with legitimate, reasonable management actions that are part of the normal work/training function, including measures to correct performance deficiencies, such as placing someone on a performance improvement plan, or imposing discipline for workplace infractions. Types of behaviour that constitute Workplace Harassment include, but are not limited to:
 - i. Bullying;
 - ii. Workplace pranks, vandalism, bullying or hazing;
 - iii. Repeated offensive or intimidating phone calls, emails, texts or other social media;
 - iv. Inappropriate sexual touching, advances, suggestions or requests;
 - v. Displaying or circulating offensive pictures, photographs or materials in printed or electronic form;
 - vi. Psychological abuse;
 - vii. Excluding or ignoring someone, including persistent exclusion of a person from work-related social gatherings;
 - viii. Deliberately withholding information that would enable a person to do his or her job, perform or train;
 - ix. Sabotaging someone else’s work or performance;
 - x. Spreading malicious rumours;
 - xi. Intimidating words or conduct (offensive jokes or innuendos); and
 - xii. Words or actions which are known or should reasonably be known to be offensive, embarrassing, humiliating, or demeaning.
- l) “*Workplace Violence*” – the use of or threat of physical force by a person against a worker in a Workplace that causes or could cause physical injury to the worker; an attempt to exercise physical force against a worker in a Workplace that could cause physical injury to the worker; or a statement or behaviour that it is reasonable for a worker to interpret as a threat to exercise physical force against the worker in a Workplace that could cause physical injury to the worker. Types of behaviour that constitute Workplace Violence include, but are not limited to:
 - i. Verbal or written threats to attack;

- ii. Sending to or leaving threatening notes or emails;
- iii. Physically threatening behaviour such as shaking a fist at someone, finger pointing, destroying property, or throwing objects;
- iv. Wielding a weapon in a Workplace;
- v. Hitting, pinching or unwanted touching which is not accidental;
- vi. Dangerous or threatening horseplay;
- vii. Physical restraint or confinement;
- viii. Blatant or intentional disregard for the safety or wellbeing of others;
- ix. Blocking normal movement or physical interference, with or without the use of equipment;
- x. Sexual violence; and
- xi. Any attempt to engage in the type of conduct outlined above.

Purpose

2. The purpose of this Code is to ensure a safe and positive environment within Special Olympics Canada and its Chapters' workplaces, programs, activities, and events by making Individuals aware that there is an expectation, at all times, of appropriate behaviour. Special Olympics Canada and its Chapters support equal opportunity, prohibit discriminatory practices, and are committed to providing an environment in which all individuals are treated with respect and fairness.

Application of this Code

3. This Code applies to Individuals' conduct during Special Olympics Canada or its Chapter's workplaces, business, activities, and events including, but not limited to, competitions, tournaments, practices, tryouts, training camps, travel associated with Special Olympics Canada or Chapter activities, fundraising events, all meetings of Special Olympics Canada or a Chapter, and any other Special Olympics Canada or Chapter meetings.
4. This Code also applies to Individuals' conduct outside of Special Olympics Canada or Chapter business, activities, and events when such conduct adversely affects relationships within Special Olympics Canada or its Chapter(s) (and its work and sport environment) and is detrimental to the image and reputation of Special Olympics Canada or the Chapter. Such applicability will be determined by Special Olympics Canada or the Chapter, as applicable, at its sole discretion.
5. This Code applies to Individuals active in sport or who have retired from sport where any claim regarding a potential breach of this Code occurred when the Individual was active in sport.
6. In addition, breaches of this Code may occur when the Individuals involved interacted due to their mutual involvement in sport or, if the breach occurred outside of the sport environment, if the breach has a serious and detrimental impact on the Individual(s).

Enforcement

7. An Individual who violates this Code in any context may be subject to sanctions pursuant to the *Discipline and Complaints Policy*. In addition to facing possible sanctions pursuant to the *Discipline and Complaints Policy*, an Individual who violates this Code during a competition may be ejected from the competition or the playing area, and the Individual may be subject to sanctions pursuant to that competition's policies. An employee in breach of this Code are subject to Special Olympics Canada or the Chapter of jurisdictions Human Resource Policies and Procedures.

Responsibilities

8. Individuals have a responsibility to:

- a) Maintain and enhance the dignity and self-esteem of Individuals and other persons by:
 - i. Focusing comments, criticism or disciplinary actions appropriately
 - ii. Demonstrating the spirit of sportsmanship, sport leadership, and ethical conduct
 - iii. Acting, when appropriate, to correct or prevent practices that are unjustly discriminatory
 - iv. Treating individuals fairly and reasonably
 - v. Adhering to Special Olympics Canada and Chapter rules and policies and the spirit of those rules and policies.
- b) Refrain from any behaviour that constitutes Harassment, Workplace Harassment, Sexual Harassment, Workplace Violence, Discrimination, or any form of Maltreatment.
- c) Abstain from the non-medical use of drugs.
- d) Refrain from associating with any person for the purpose of coaching, training, competition, instruction, administration, management, athletic development, or supervision of the sport, who has incurred an anti-doping rule violation and is serving a sanction involving a period of ineligibility imposed pursuant to the Canadian Anti-Doping Program and/or the World Anti-Doping Code and recognized by the Canadian Centre for Ethics in Sport (CCES).
- e) Refrain from the use of power or authority in an attempt to coerce another person to engage in inappropriate or unwanted activities.
- f) Refrain from consuming tobacco products, cannabis, or recreational drugs while participating in Special Olympics programs, activities, competitions, or events.
- g) In the case of minors, not consume alcohol, tobacco, or cannabis at while participating in Special Olympics programs, activities, competitions, or events.
- h) In the case of adults, not consume cannabis in the Workplace or in any situation associated with Special Olympics events (subject to any requirements for accommodation), not consume alcohol during competitions and in situations where minors are present, and take reasonable steps to manage the responsible consumption of alcohol in adult-oriented social situations associated with the Special Olympics events.
- i) Respect the property of others and not wilfully cause damage.
- j) Promote the sport in the most constructive and positive manner possible.
- k) When driving a vehicle with an Individual:
 - i. Not have his or her license suspended;
 - ii. Not be under the influence of alcohol, cannabis, or illegal drugs or substances; and
 - iii. Have valid car insurance.
- l) Adhere to all applicable federal, provincial, municipal and host country laws.
- m) Refrain from engaging in deliberate cheating which is intended to manipulate the outcome of a competition and/or not offer or receive any bribe which is intended to manipulate the outcome of a competition.
- n) Comply, at all times, with the applicable bylaws, policies, procedures, and rules and regulations of Special Olympics Canada and the applicable Chapter, as adopted and amended from time to time.
- o) Report to Special Olympics Canada or a Chapter any ongoing criminal investigation, conviction, or existing bail conditions involving yourself, including, but not limited to, those for violence, child pornography, or possession, use, or sale of any illegal substance.

Volunteers

9. In addition to section 8 (above) volunteers have additional responsibilities. Volunteers are a critical part of the organization and the organization's success is directly related to volunteers carrying out their assigned responsibilities. Volunteers will:

- a) Act with honesty and integrity while carrying out any assigned responsibilities;
- b) Comply with both the letter and the spirit of any training or orientation provided by Special Olympics Canada and its Chapters;
- c) Take responsibility for actions and decisions. Follow reporting lines to facilitate the effective resolution of problems;
- d) Prudently manage and allocate assets and resources, both financial and material;
- e) Abide by applicable conflict of interest and confidentiality policies;
- f) Use inoffensive language; and
- g) Dress professionally, neatly, and inoffensively.

10. Volunteers will **not**:

- a) Exceed the authority of assigned position;
- b) Encourage athletes to consume illegal drugs, alcohol, cannabis, recreational drugs or performance-enhancing drugs; or
- c) Engage in a sexual or intimate relationship with an athlete.

Coaches

11. In addition to section 8 (above), coaches have many additional responsibilities. The coach-athlete relationship is a privileged one and plays a critical role in the personal, sport, and athletic development of the athlete. Coaches must understand and respect the inherent power imbalance that exists in this relationship and must be extremely careful not to abuse it, consciously or unconsciously. Coaches will:

- a) Ensure a safe environment by selecting activities and establishing controls that are suitable for the age, experience, ability, and fitness level of the involved athletes;
- b) Prepare athletes systematically and progressively, using appropriate time frames and monitoring physical and psychological adjustments while refraining from using training methods or techniques that may harm athletes;
- c) Avoid compromising the present and future health of athletes by communicating and cooperating with medical professionals in the diagnosis, treatment, and management of athletes' medical and psychological treatments;
- d) Support the coaching staff of a training camp, provincial/territorial team, or national team, should an athlete qualify for participation with one of these programs;
- e) Provide athletes (and the parents/guardians of Minor athletes) with the information necessary to be involved in the decisions that affect the athlete;
- f) Act in the best interest of the athlete's development as a whole person;
- g) Meet the screening requirements and coaching credentials, as required by Special Olympics Canada and its Chapters;
- h) Respect athletes competing for other jurisdictions and, in dealings with them, not encroach upon topics or actions which are deemed to be within the realm of 'coaching', unless after first receiving approval from the coaches who are responsible for the athletes;

- i) Recognize the power inherent in the position of coach and respect and promote the rights of all participants in sport. This is accomplished by establishing and following procedures for confidentiality (right to privacy), informed participation, and fair and reasonable treatment. Coaches have a special responsibility to respect and promote the rights of participants who are in a vulnerable or dependent position and less able to protect their own rights;
- j) Dress professionally, neatly, and inoffensively; and
- k) Use inoffensive language.

12. Coaches will **not**:

- a) Exceed the authority of assigned position;
- b) Provide athletes with, or promote, encourage or condone the use by athletes of illegal drugs, recreational drugs, alcohol, cannabis, or performance enhancing substances or methods; or
- c) Engage in a sexual or intimate relationship with an athlete.

Athletes

13. In addition to section 8 (above), athletes (with the assistance of their caregivers when necessary) will have additional responsibilities to:

- a) Report any medical problems in a timely fashion, when such problems may limit their ability to travel, practice, or compete;
- b) Participate and appear on-time and be prepared to participate to their best abilities in all competitions, practices, training sessions, tryouts, tournaments, and events;
- c) Properly represent themselves and not attempt to participate in a competition for which they are not eligible by reason of age, classification, or other reason;
- d) Adhere to Special Olympics Canada and Chapter rules and requirements regarding clothing and equipment;
- e) Never ridicule another participant for a poor performance or practice;
- f) Act in a sportsmanlike manner and not display appearances of violence, foul language, or gestures to other players, officials, coaches, spectators, or participants;
- g) Dress in a manner representative of Special Olympics Canada and its Chapters, focusing on neatness, cleanliness, and discretion;
- h) Act in accordance with Special Olympics Canada and Chapter policies and procedures and, when applicable, additional rules as outlined by coaches, managers, volunteers or staff; and
- i) Not use illegal drugs, alcohol, cannabis, recreational drugs or performance enhancing substances or methods during any Special Olympics events including but not limited to: training, competitions, camps fundraising events, or when representing Special Olympics Canada at an event hosted by another organization.

Directors, Committee Members, and Staff

14. In addition to section 8 (above), the *Conflict of Interest Policy*, and the *Confidentiality Policy*, the Directors, Committee Members, and Staff will have additional responsibilities to:

- a) Ensure their loyalty prioritizes the interests of Special Olympics Canada or a Chapter, as applicable;
- b) Act with honesty and integrity and conduct themselves in a manner consistent with the nature and responsibilities of the organization and the maintenance of Individuals' confidence;

- c) Ensure that SOC/Chapter financial affairs are conducted in a responsible and transparent manner with due regard for all fiduciary responsibilities;
- d) Conduct themselves openly, professionally, lawfully and in good faith;
- e) Be independent and impartial and not be influenced by self-interest, outside pressure, expectation of reward, or fear of criticism;
- f) Behave with decorum appropriate to both circumstance and position;
- g) Exercise the degree of care, diligence, and skill required in the performance of their duties pursuant to applicable laws;
- h) Respect the confidentiality appropriate to issues of a sensitive nature;
- i) Respect the decisions of the majority and resign if unable to do so;
- j) Commit the time to attend meetings and be diligent in preparation for, and participation in, discussions at such meetings; and
- k) Have a thorough knowledge and understanding of all governance documents.

Officials

15. In addition to section 8 (above), officials will have additional responsibilities to:

- a) Maintain and update their knowledge of the rules and rules changes;
- b) Work within the boundaries of their position's description while supporting the work of other officials;
- c) Act as an ambassador of Special Olympics by agreeing to enforce and abide by national and provincial/territorial rules and regulations;
- d) Take ownership of actions and decisions made while officiating;
- e) Respect the rights, dignity, and worth of all individuals;
- f) Not publicly criticize other officials or any club or association;
- g) Act openly, impartially, professionally, lawfully, and in good faith;
- h) Be fair, equitable, considerate, independent, honest, and impartial in all dealings with others;
- i) Respect the confidentiality required by issues of a sensitive nature, which may include ejections, defaults, forfeits, discipline processes, appeals, and specific information or data about Individuals;
- j) Honour all assignments unless unable to do so by virtue of illness or personal emergency, and in these cases inform the assignor or Special Olympics Canada or Chapter at the earliest possible time;
- k) When writing reports, set out the true facts; and
- l) Dress in proper attire for officiating.

Parents/Guardians and Spectators

16. In addition to section 8 (above), parents/guardians and spectators have additional responsibilities to:

- a) Encourage athletes to participate within the rules and to resolve conflicts without resorting to hostility or violence;
- b) Condemn the use of violence in any form;
- c) Never ridicule a participant for making a mistake during a performance or practice;
- d) Provide positive comments that motivate and encourage participants' continued effort;
- e) Respect the decisions and judgments of officials, and encourage athletes to do the same;
- f) Never question an official's or staff member's judgment or honesty;
- g) Support all efforts to remove verbal and physical abuse, coercion, intimidation, and sarcasm;
- h) Respect and show appreciation to all participants, and to the coaches, officials and other volunteers; and
- i) Not harass participants, coaches, officials, parents/guardians, or other spectators.

Chapters

17. Chapters will:

- a) Adhere to Special Olympics Canada’s governing documents and, where necessary, amend their own rules to comply or align with those of Special Olympics Canada;
- b) Recognize that their websites, blogs and social media accounts may be seen as extensions of Special Olympics Canada and other Chapters and must reflect Special Olympics Canada’s mission, vision and values;
- c) Ensure that all athletes, coaches and volunteers participating in sanctioned competitions and events are registered and in good standing;
- d) Have well-defined staff and volunteer recruitment and hiring practices and standards in place including interviews, reference checks, and screening procedures to ensure athletes have a healthy and safe sport environment;
- e) Ensure that any possible or actual misconduct is investigated promptly and thoroughly;
- f) Impose appropriate disciplinary or corrective measures when misconduct has been substantiated, regardless of the position or authority of the offender;
- g) Advise Special Olympics Canada immediately of any situation where a complainant has or stated an intention to publicize a complaint in the media; and
- h) Provide Special Olympics Canada with a copy of all decisions rendered pursuant to the organization’s policies for complaints and appeals.

Subjecting an Individual to Maltreatment

18. It is a violation of this Code for any Person in Authority to place an Individual in a situation that makes them vulnerable to Maltreatment. This includes, but is not limited to, instructing an Athlete and a coach to share a hotel room when traveling, hiring a coach who has a past history of Maltreatment, assigning guides and other support staff to an Athlete when the guide or support staff has a reputation for Maltreatment, or assigning such a guide or support staff to an Athlete in the absence of consultation with the Athlete and their parent/guardian.

OLYMPIQUES SPÉCIAUX CANADA ET **(INSCRIRE LE NOM DU CHAPITRE)**

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Cette politique a été préparée par Olympiques spéciaux Canada. Il s'agit d'une politique pancanadienne qui s'applique à Olympiques spéciaux Canada et à ses chapitres. Le chapitre ne peut pas modifier ce document sans avoir consulté Olympiques spéciaux Canada et obtenu son approbation.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : LE 6 DÉCEMBRE 2017

DERNIÈRE RÉVISION :

LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2020

Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres reconnaissent l'élaboration récente du Code de conduite et d'éthique universel pour prévenir et éliminer la maltraitance dans le sport (CCUMS). Comme ce CCUMS risque d'évoluer au fil du temps, ce *Code de conduite et d'éthique* réunit également les principaux éléments de la version actuelle du CCUMS.

Définitions

1. Les expressions ci-dessous ont la signification suivante dans le contexte de ce code :

- a) « *Abus* » : voir la définition de « maltraitance », ci-dessous.
- b) « *Chapitre* » : L'organisation provinciale ou territoriale d'Olympiques spéciaux reconnue à titre d'organisme provincial ou territorial directeur d'Olympiques spéciaux par Olympiques spéciaux Canada.
- c) « *Organisation* » : Olympiques spéciaux Canada ou le chapitre ayant compétence.
- d) « *Discrimination* » : Façon différente de traiter une personne pour un ou plusieurs motifs interdits tels que la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation familiale, les caractéristiques génétiques et le handicap.
- e) « *Harcèlement* » : Série de commentaires ou de gestes contrariants à l'égard d'une personne ou d'un groupe, reconnus ou qui devraient être raisonnablement reconnus comme étant malvenus. Le harcèlement comprend, sans s'y limiter :
 - i. les abus, menaces et emportements écrits et verbaux;
 - ii. les remarques, blagues, commentaires, sous-entendus ou railleries persistants malvenus;
 - iii. le harcèlement racial, qui comprend les insultes, blagues, insultes ou comportements raciaux insultants ou un vocabulaire qui renforce les stéréotypes ou ne tient pas compte des habiletés à cause de l'origine raciale ou ethnique;
 - iv. les regards concupiscentes et autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - v. un comportement condescendant ayant pour but de miser l'estime de soi, réduire la performance ou avoir des effets nuisibles sur les conditions de travail;
 - vi. des blagues qui pourraient mettre la sécurité de la personne en danger ou avoir des effets négatifs sur la performance;
 - vii. l'initiation, à savoir une conduite fondée sur une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse imposée à une personne plus novice par une personne mieux établie, qui ne contribue au développement positif d'aucune des personnes en cause, mais néanmoins nécessaire afin d'être accepté au sein de l'équipe ou du groupe, indépendamment de la volonté de la personne plus novice de se prêter à l'exercice. Cela comprend, sans s'y limiter, toute activité qui met de côté ou s'aliène un membre de

- l'équipe ou du groupe pour des raisons de classe, du nombre d'années au sein de l'équipe ou du groupe, ou d'habileté, indépendamment de son caractère traditionnel ou frivole;
 - viii. contact physique indésirable comprenant, sans s'y limiter, des attouchements, des caresses, des pincements ou des baisers;
 - ix. l'exclusion ou l'isolement social volontaire d'une personne par rapport au groupe ou à l'équipe;
 - x. avances, flirts, demandes ou invitations sexuels persistants;
 - xi. agression physique ou sexuelle;
 - xii. comportements tels que ceux décrits ci-dessus, qui ne visent pas une personne ou un groupe précis, mais qui ont le même effet de créer un environnement hostile ou négatif;
 - xiii. représailles ou menaces de représailles contre une personne qui signale le harcèlement.
- f) « *Personnes* » : Signifie toutes les catégories de membres individuels définies dans le règlement administratif d'Olympiques spéciaux Canada ou un chapitre, ainsi que les personnes à l'emploi d'Olympiques spéciaux Canada ou un de ses chapitres ou engagées dans des activités avec ceux-ci, comprenant, sans s'y limiter, les employés, les entrepreneurs, les athlètes, les entraîneurs, le personnel de mission, le chef de mission, les officiels, les bénévoles, les gérants, les administrateurs, les membres de comités, les parents ou tuteurs, et les gestionnaires et dirigeants.
- g) « *Maltraitance* » : Acte volontaire de la part d'une personne qui cause des torts ou crée un potentiel de mal physique ou psychologique chez une autre personne, comprenant les comportements et les actes ci-dessous:
- i. Maltraitance psychologique : tout type de comportement habituel ou incident unique grave et délibéré ayant le potentiel de causer du tort au bien-être psychologique d'une personne. La maltraitance psychologique est déterminée par le comportement objectif et non le résultat intentionnel ou l'aboutissement du comportement. Elle comprend :
 - a. Actes verbaux : agression ou attaque verbale, comprenant sans s'y limiter : les critiques personnelles injustifiées; le dénigrement de l'apparence; les commentaires dérogatoires liés à l'identité de la personne (p. ex., race, identité ou expression de genre, ethnicité, statut autochtone ou habileté/handicap); des commentaires dénigrants, humiliants, abaissants, intimidants, insultants ou menaçants; l'utilisation de rumeurs ou d'assertions fausses au sujet d'une personne dans le but de ternir sa réputation; l'utilisation inappropriée de renseignements confidentiels de nature sportive ou autre.
 - b. Actes physiques non agressifs (sans contact) : comportements physiques agressifs, comprenant sans s'y limiter : lancer des objets vers une personne ou en présence d'autres personnes sans frapper qui que ce soit; donner des coups ou frapper des objets en présence d'autres personnes.
 - c. Gestes qui rejettent l'attention ou le soutien : actes de commission qui rejettent l'attention, le manque de soutien ou l'isolement, comprenant sans s'y limiter : ignorer les besoins physiques ou isoler socialement une personne à répétition ou pendant une longue période; abandonner un athlète en punition pour avoir réalisé une mauvaise performance; refuser arbitrairement ou de façon déraisonnable toute rétroaction, des occasions d'entraînement, du soutien ou de l'attention pendant de longues périodes et/ou demander aux autres de faire de même.
 - ii. Maltraitance physique : tout type de comportement habituel ou incident unique grave et délibéré ayant le potentiel de causer du tort au bien-être physique d'une personne. La maltraitance physique est déterminée par le comportement objectif et non le résultat intentionnel ou l'aboutissement du comportement. Elle comprend, sans s'y limiter :

- a. Comportements avec contact : comprenant entre autres : donner délibérément des coups de poing et des coups de pied, battre, mordre, frapper, étrangler ou donner des coups à une autre personne; frapper délibérément une autre personne avec un objet.
 - b. Comportements sans contact : comprenant entre autres : isoler une personne dans un espace restreint; forcer une personne à se placer dans une position douloureuse ou une position n'ayant aucune explication sportive (p. ex., obliger l'athlète à se mettre à genoux sur une surface dure); utiliser l'exercice comme punition; retenir, déconseiller ou refuser une hydratation ou nutrition adéquate, des soins médicaux ou un sommeil adéquat; refuser l'accès à la toilette; fournir de l'alcool à une personne d'âge mineur; fournir des drogues illicites ou des médicaments à une personne sans ordonnance médicale; encourager ou permettre à un athlète de retourner au jeu prématurément en connaissance de cause après une blessure ou une commotion cérébrale, sans la permission d'un professionnel de la santé; encourager volontairement l'athlète à exécuter une habileté pour laquelle il est reconnu qu'il n'a pas atteint le niveau de développement nécessaire.
- iii. Maltraitance sexuelle : comprenant, sans s'y limiter : tout geste visant la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une personne, commis, promis sous menace ou intenté à l'égard de cette personne comprenant, sans s'y limiter, les infractions sexuelles prévues au Code criminel, l'exploitation sexuelle, l'interférence sexuelle, les invitations aux attouchements sexuels, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et la distribution non consensuelle d'images sexuelles/intimes. La maltraitance sexuelle comprend également le harcèlement sexuel et la traque, le cyber harcèlement et la traque en ligne de nature sexuelle, par exemple :
- a. La pénétration dans n'importe quelle partie du corps d'une personne, si légère soit-elle, avec un objet ou une partie du corps d'une personne par une autre personne, comprenant sans s'y limiter :
 - 1. La pénétration vaginale avec un pénis, un objet, la langue ou le doigt, et
 - 2. La pénétration anale avec un pénis, un objet, la langue ou le doigt.
 - b. Les attouchements volontaires de nature sexuelle sur n'importe quelle partie du corps, si légère soit-elle, avec un objet ou le corps d'une personne par une autre personne, comprenant sans s'y limiter :
 - 1. embrasser;
 - 2. toucher volontairement les seins, les fesses, l'aine ou les organes génitaux, que la personne soit vêtue ou non, ou toucher volontairement une autre personne avec ces parties du corps;
 - 3. tout contact, si léger soit-il, entre la bouche d'une personne et les organes génitaux d'une autre personne;
 - 4. obliger une personne à se toucher ou à toucher une autre personne avec une des parties du corps indiquées au paragraphe 2;
 - 5. tout toucher volontaire de nature sexuelle.
- iv. Négligence : tout comportement habituel ou incident unique grave de manque de soins raisonnables, d'ignorance des besoins d'une personne, des soins à lui prodiguer ou de son bien-être, ou omission de soigner. La négligence est déterminée par le comportement objectif, mais ce comportement doit être évalué en tenant compte des besoins et des exigences de la personne, et non le résultat intentionnel ou l'aboutissement du comportement. La négligence ou l'acte d'omission comprend, sans s'y limiter : ne pas donner à l'athlète le temps de récupérer ou de recevoir un traitement à la suite d'une blessure; ne pas connaître ou ignorer le handicap physique ou intellectuel d'une personne; ne pas tenir compte du besoin de superviser un athlète

- pendant les déplacements, l'entraînement ou la compétition; ne pas tenir compte du bien-être de l'athlète en lui imposant un régime alimentaire ou une autre méthode de contrôler son poids; ne pas tenir compte de l'utilisation de substances interdites par un athlète; omettre de garantir la sécurité de l'équipement ou de l'environnement; permettre à un athlète d'ignorer les règles, les règlements et les normes du sport ou exposer une personne aux dangers de la maltraitance.
- v. Manipulation psychologique : comprend, sans s'y limiter : les gestes délibérés d'une personne afin de sexualiser une relation avec une personne mineure et qui comprend faire en sorte qu'un comportement inapproprié semble normal et s'engager graduellement dans des « dépassements de limites » professionnellement identifiées en vertu des normes canadiennes (p. ex., remarques dégradantes, blague de nature sexuelle, contact physique sexualisé; des participants d'âge adulte partageant la chambre avec des personnes d'âge mineur n'étant pas des membres de leur famille immédiate; offrir un massage ou autre intervention prétendument thérapeutique sans formation ni expertise particulière; communications privées sur les médias sociaux ou par messagerie-texte; partage de photos personnelles; usage commun de vestiaires; rencontres privées, voyages privés et offrir des cadeaux).
 - vi. Interférence ou manipulation du processus :
 - a. Un adulte enfreint le Code de conduite et d'éthique en interférant volontairement ou involontairement avec un processus institué en vertu de ce code ou de toute autre politique en :
 - a. falsifiant, déformant ou en représentant faussement l'information, le processus de règlement ou un résultat;
 - b. détruisant ou en cachant de l'information;
 - c. tentant de décourager la participation en bonne et due forme de la personne aux processus de l'organisation ou du chapitre ou l'utilisation de ceux-ci;
 - d. harcelant ou en intimidant (verbalement ou physiquement) toute personne participant aux processus de l'organisation ou du chapitre avant, pendant et/ou après leur déroulement;
 - e. divulguant publiquement les renseignements personnels de la personne sans sa permission;
 - f. omettant de respecter toute mesure temporaire ou provisoire ou sanction finale;
 - g. distribuant ou en publicisant des documents sur les gains personnels obtenus dans le cours d'une enquête ou lors d'une audience, sauf lorsque la loi l'exige ou avec une permission expresse;
 - h. influençant ou en tentant d'influencer une autre personne pour qu'elle cause de l'interférence ou manipule le processus.
 - vii. Représailles : une personne ne doit pas prendre de mesures défavorables à l'égard d'une autre personne qui signale de bonne foi une situation de maltraitance possible ou qui participe à un autre processus dont il est question dans une politique. Les représailles comprennent, sans s'y limiter : menacer, intimider, harceler ou exercer une coercition ou commettre tout autre geste qui pourrait décourager une personne raisonnable de participer aux processus d'Olympiques spéciaux Canada ou d'un de ses chapitres. Les représailles après la fin d'une enquête et d'un processus de sanction sont également interdites. Il peut y avoir représailles même lorsqu'il a été déterminé qu'il n'y a pas eu de maltraitance. Tout geste de bonne foi commis en bonne et due forme dans le but de signaler une situation de maltraitance possible ne constitue pas des représailles.
 - viii. Complicité :

- a. Tout geste commis dans le but de faciliter, promouvoir ou encourager la maltraitance par un participant. La complicité comprend, sans s’y limiter :
 - a. permettre intentionnellement à une personne suspendue ou non admissible pour une autre raison d’être associée au sport ou d’entraîner ou enseigner à des personnes;
 - b. fournir intentionnellement des conseils ou des services d’entraînement à un athlète suspendu ou non admissible pour une autre raison;
 - c. permettre intentionnellement à une personne d’enfreindre les conditions de sa suspension ou de toute autre sanction imposée.
- ix. L’omission par un adulte de signaler une situation de maltraitance réelle ou soupçonnée à l’endroit d’une personne d’âge mineur : Cette obligation est permanente et n’est pas satisfaite en remettant un rapport initial; cette obligation consiste plutôt à communiquer au moment opportun à Olympiques spéciaux Canada ou à un de ses chapitres toute l’information dont l’adulte a connaissance ou qu’il obtient et qui doit être signalée à Olympiques spéciaux Canada ou un de ses chapitres. Le rapport doit comprendre les renseignements personnels concernant la personne d’âge mineur (s’ils sont connus) et toute information de cette nature obtenue par la suite.
- x. L’omission de signaler le comportement inapproprié : Toute personne qui soupçonne ou est informée du comportement inapproprié d’une autre personne, même s’il ne respecte pas la définition de la maltraitance, a le devoir de signaler ce comportement inapproprié à Olympiques spéciaux Canada ou un de ses chapitres. Les personnes en position de confiance et d’autorité qui viennent à avoir connaissance du comportement inapproprié d’une autre personne ont la responsabilité de signaler ces préoccupations conformément aux politiques et procédures de l’organisation.
- xi. Faire intentionnellement une fausse allégation de maltraitance : L’allégation est fausse lorsque les événements ou le comportement signalés ne se sont pas produits et que la personne qui remet le rapport sait que les événements ou les comportements signalés n’ont pas eu lieu. La personne ne fait pas une fausse allégation lorsque les allégations ne peuvent pas être confirmées par des preuves et qu’elles ont été faites de bonne foi.
- h) « *Personne d’âge mineur* » : Une personne n’ayant pas encore atteint l’âge de la majorité dans le territoire où la maltraitance alléguée a eu lieu. Les adultes ont la responsabilité de connaître l’âge de la personne mineure. L’âge d’une personne mineure est défini comme suit aux fins de protection dans les provinces et territoires du Canada :
 - i. 16 ans : Terre-Neuve et Labrador; Saskatchewan; Territoires du Nord-Ouest; Nunavut
 - ii. 18 ans : Île-du-Prince-Édouard; Québec; Ontario; Manitoba; Alberta
 - iii. 19 ans : Nouvelle-Écosse; Nouveau-Brunswick; Colombie-Britannique; Yukon
- i) « *Personne en position d’autorité* » : Toute personne qui occupe un poste d’autorité au sein d’Olympiques spéciaux Canada ou d’un de ses chapitres comprenant, sans s’y limiter : entraîneurs, instructeurs, officiels, gérants, personnel de soutien, accompagnateurs, membres de comités, bénévoles, parents/tuteurs et gestionnaires et dirigeants.
- j) « *Milieu de travail* » : Tout lieu où se déroulent les activités d’affaires et de travail. Comprend, sans s’y limiter : les bureaux de travail et bureaux à la maison d’Olympiques spéciaux Canada et de ses chapitres, les activités sociales liées au travail, les affectations de travail à l’extérieur du bureau, les voyages d’affaires, l’environnement d’entraînement et de compétition, et les conférences et séances de formation liées au travail.
- k) « *Harcèlement en milieu de travail* » : Commentaires ou comportements contrariaants à l’endroit d’une personne en milieu de travail reconnus ou qui devraient être raisonnablement reconnus comme

malvenus. Le harcèlement en milieu de travail n'est pas la même chose que des mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie d'un travail/entraînement normal, dont les mesures pour corriger les lacunes de performance, telles qu'imposer un plan d'amélioration du rendement, ou l'imposition de mesures disciplinaires pour une infraction en milieu de travail. Les comportements suivants, entre autres, constituent du harcèlement en milieu de travail :

- i. intimidation;
 - ii. farces, vandalisme, intimidation ou initiations en milieu de travail;
 - iii. appels, courriels, messages-textes ou autres communications à répétition insultantes ou intimidantes dans les médias sociaux;
 - iv. attouchements, avances, suggestions ou demandes sexuelles inappropriées;
 - v. affichage ou distribution de photos, images ou autre matériel imprimé ou électronique dérangeants;
 - vi. abus psychologique;
 - vii. exclure ou ignorer une personne, y compris l'exclusion persistante d'une personne des activités sociales liées au travail;
 - viii. retenir délibérément de l'information qui permettrait à la personne de faire son travail, de performer ou de s'entraîner;
 - ix. saboter le travail ou la performance d'une personne;
 - x. répandre des rumeurs malveillantes;
 - xi. paroles ou conduites intimidantes (blagues ou sous-entendus insultants);
 - xii. paroles ou gestes reconnus ou qui devraient être raisonnablement reconnus comme étant insultants, gênants, humiliants ou dégradants.
- I) « *Violence en milieu de travail* » : L'utilisation ou la menace de force physique à l'endroit d'une personne dans un milieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques; tentative d'exercer une force physique à l'endroit d'une personne dans un milieu de travail, qui cause des blessures au travailleur; ou des paroles ou un comportement que le travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de force physique à l'endroit du travailleur en milieu de travail qui pourrait blesser le travailleur. Les comportements suivants, entre autres, constituent de la violence en milieu de travail :
- i. menaces ou attaques verbales ou écrites;
 - ii. envoyer ou laisser des notes ou des courriels menaçants;
 - iii. comportements physiquement menaçants tels que menacer quelqu'un du poing, pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets;
 - iv. brandir une arme dans un milieu de travail;
 - v. frapper, pincer ou toucher une personne de façon non désirée et non accidentelle;
 - vi. chamailleries dangereuses ou menaçantes;
 - vii. restriction physique ou confinement;
 - viii. ignorance flagrante de la sécurité ou du bien-être des autres;
 - ix. bloquer le mouvement normal ou interférer physiquement, avec ou sans l'utilisation d'équipement;
 - x. violence sexuelle;
 - xi. toute tentative de se conduire comme indiqué ci-dessus.

Objet

2. Ce code a pour but de garantir un environnement sécuritaire et positif au sein d'Olympiques spéciaux et de ses chapitres et dans leurs activités, programmes, milieux de travail et événements en sensibilisant les gens à l'obligation de se comporter de façon convenable en tout temps. Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres

soutiennent les occasions égales pour tous, interdisent les pratiques discriminatoires et sont engagés à offrir un environnement où tout le monde est traité de façon juste et respectueuse.

Application de ce code

3. Ce code s'applique à la conduite des personnes dans les milieux de travail, les activités et les événements d'Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres comprenant, sans s'y limiter, les compétitions, tournois, entraînements, essais de sélection, stages d'entraînement, voyages associés aux activités d'Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres, campagnes de financement, toutes les réunions d'Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres et toute autre rencontre d'Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres.
4. Ce code s'applique également au comportement des personnes à l'extérieur des affaires, activités et événements d'Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres lorsque cette conduite a des effets négatifs sur les relations au sein d'Olympiques spéciaux Canada et de ses chapitres (ainsi que leurs travaux et l'environnement sportif) et ternit l'image et la réputation d'Olympiques spéciaux Canada et de ses chapitres. L'applicabilité de ce code sera déterminée par Olympiques spéciaux Canada ou le chapitre, selon qu'il convient, à sa seule discrétion.
5. Ce code s'applique aux personnes pratiquant activement un sport ou ayant pris leur retraite du sport, dans les situations d'infraction à ce code commises lorsque la personne pratiquait activement son sport.
6. Ce code peut aussi être enfreint lors d'une interaction des personnes en cause liée à leur participation commune au sport ou lorsque l'infraction a été commise à l'extérieur de l'environnement sportif, dans le cas où l'infraction peut avoir des conséquences graves et nuisibles pour la ou les personnes.

Exécution

7. Toute personne qui enfreint ce code dans quelque contexte que ce soit est passible de sanctions en vertu de la *Politique en matière de discipline et de plaintes*. En plus de ces sanctions imposées en vertu de la *Politique en matière de discipline et de plaintes*, toute personne qui enfreint ce code lors d'une compétition peut être expulsée de la compétition ou de l'aire de jeu et est passible de sanctions imposées en vertu des politiques de cette compétition. Tout employé qui enfreint ce code sera assujéti aux dispositions des politiques et procédures d'Olympiques spéciaux Canada ou du chapitre ayant compétence.

Responsabilités

8. Les personnes ont la responsabilité de :
 - a) Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi de toutes les personnes en :
 - i. Présentant les commentaires, les critiques et les mesures disciplinaires convenablement
 - ii. Manifestant un esprit sportif, du leadership sportif et une conduite éthique
 - iii. Agissant de manière à corriger ou à prévenir les pratiques injustement discriminatoires, s'il y a lieu
 - iv. Traitant les personnes de manière juste et raisonnable
 - v. Respectant les règles et politiques d'Olympiques spéciaux Canada et de des chapitres, ainsi que l'esprit de ces règles et politiques
 - b) S'abstenir de tout comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement en milieu de travail, du harcèlement sexuel, de la violence en milieu de travail, de la discrimination et toute forme de maltraitance.
 - c) S'abstenir d'utiliser des drogues à des fins non médicales.

- d) S'abstenir d'entretenir des liens avec une personne ayant enfreint le règlement antidopage et subissant une sanction qui comprend une période d'inadmissibilité imposée en vertu du Programme canadien antidopage et/ou du code mondial antidopage reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES), dans un contexte d'entraînement, d'instruction, de compétition, d'administration, de gestion, de développement athlétique ou de supervision du sport.
- e) S'abstenir d'utiliser son autorité afin de forcer une autre personne à s'engager dans des activités inappropriées ou indésirables.
- f) S'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis et des drogues récréatives pendant la participation aux programmes, activités, compétitions et événements d'Olympiques spéciaux.
- g) Dans le cas de personnes d'âge mineur, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis pendant la participation aux programmes, activités, compétitions et événements d'Olympiques spéciaux.
- h) Dans le cas d'adultes, ne pas consommer de cannabis sur les lieux de travail ou dans toute situation associée aux événements d'Olympiques spéciaux (sous réserve des demandes d'accommodement), ne pas consommer d'alcool pendant les compétitions et en présence de personnes d'âge mineur, et prendre les mesures raisonnables afin d'assurer une consommation responsable d'alcool dans des contextes sociaux pour adultes associés aux événements d'Olympiques spéciaux.
- i) Respecter la propriété des autres et ne pas volontairement l'endommager.
- j) Promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible.
- k) En conduisant un véhicule dans lequel se trouve une personne :
 - i. ne pas être en situation de permis suspendu;
 - ii. ne pas être sous l'influence de l'alcool, du cannabis ni de drogues ou substances illégales;
 - iii. avoir une assurance auto valide.
- l) Respecter toutes les lois municipales, provinciales et fédérales, ainsi que les lois du pays hôte.
- m) S'abstenir de commettre volontairement des actes de tricherie visant à manipuler les résultats d'une compétition et/ou ne pas offrir ni recevoir de pot-de-vin afin de manipuler les résultats d'une compétition.
- n) Respecter en tout temps tous les règlements administratifs, politiques, procédures, règles et règlements en vigueur d'Olympiques spéciaux Canada et du chapitre concerné, adoptés et amendés de temps à autre.
- o) Signaler à Olympiques spéciaux Canada ou au chapitre toute enquête criminelle en cours, déclaration de culpabilité ou conditions de libération sous caution existantes les concernant, comprenant, sans s'y limiter, celles qui concernent de la violence, de la pornographie juvénile ou la possession, l'utilisation ou la vente de substances illégales.

Bénévoles

9. Les bénévoles ont des responsabilités supplémentaires, en plus de celles énoncées à l'article 8 (ci-dessus). Les bénévoles sont des membres critiques de l'organisation et le succès de l'organisation dépend des bénévoles qui exécutent les tâches qui leur sont assignées. Les bénévoles doivent :
- a) agir honnêtement et avec intégrité dans l'exécution de leurs responsabilités;
 - b) respecter la lettre et l'esprit de toute formation ou orientation offerte par Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres;
 - c) assumer leurs gestes et leurs décisions. Suivre la hiérarchie afin de faciliter le règlement efficace des problèmes;
 - d) gérer et allouer prudemment les ressources et l'actif, tant financiers que matériels;
 - e) respecter les politiques de conflit d'intérêt et de confidentialité en vigueur;
 - f) utiliser un vocabulaire non offensif;
 - g) se vêtir de manière professionnelle, propre et non offensive.

10. Les bénévoles ne doivent **pas** :

- a) dépasser les limites d'autorité de leur poste;
- b) encourager les athlètes à consommer des drogues illicites, de l'alcool, du cannabis, des drogues récréatives ou des drogues pour améliorer la performance athlétique;
- c) entretenir une relation sexuelle ou intime avec un athlète.

Entraîneurs

11. Les entraîneurs ont de nombreuses responsabilités supplémentaires en plus de celles énoncées à l'article 8 (ci-dessus). La relation athlète-entraîneur est une relation privilégiée. Elle joue un rôle critique 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 faire très attention de ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs doivent :

- a) créer un environnement sécuritaire en choisissant les activités et en établissant les contrôles qui conviennent à l'âge, à l'expérience, aux habiletés et au niveau de forme physique des athlètes;
- b) préparer les athlètes systématiquement et progressivement en fixant des échéances convenables et en assurant le suivi des ajustements physiques et psychologiques tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement pouvant nuire aux athlètes;
- c) éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en collaborant avec des professionnels de la médecine pour établir le diagnostic, traiter et gérer les traitements médicaux et psychologiques des athlètes;
- d) soutenir le personnel d'entraînement lors des stages d'entraînement, de l'équipe provinciale ou territoriale ou de l'équipe nationale, lorsqu'un des athlètes se qualifie pour joindre un de ces programmes;
- e) fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs d'athlètes d'âge mineur) les renseignements nécessaires pour qu'ils puissent participer aux décisions qui les concernent;
- f) agir dans le meilleur intérêt du développement de l'athlète dans son ensemble;
- g) respecter les exigences de la sélection et les compétences en entraînement exigées par Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres;
- h) respecter les athlètes provenant d'autres territoires de compétence et ne pas empiéter sur des sujets ou des gestes considérés comme relevant de l'entraînement dans leurs interactions avec ces athlètes, à moins d'avoir d'abord obtenu l'approbation des entraîneurs responsables de ces athlètes;
- i) reconnaître le pouvoir inhérent au poste de l'entraîneur, et respecter et promouvoir les droits de tous les participants au sport, en établissant et en respectant des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), de participation informée et de traitement juste et raisonnable. Les entraîneurs ont la responsabilité spéciale de respecter et de promouvoir les droits des participants vulnérables ou dépendants, et ainsi moins en mesure de protéger leurs propres droits;
- j) se vêtir de manière professionnelle, propre et non offensive;
- k) utiliser un vocabulaire non offensif.

12. Les entraîneurs ne doivent **pas** :

- a) dépasser les limites de l'autorité que leur confère leur poste;
- b) fournir aux athlètes, promouvoir, encourager ou fermer les yeux sur l'utilisation de drogues, de drogues récréatives, d'alcool, de cannabis ou de substances et méthodes pour améliorer la performance athlétique par les athlètes;
- c) entretenir une relation sexuelle ou intime avec un athlète.

Athlètes

13. Les athlètes ont les responsabilités supplémentaires suivantes (pouvant être exécutées avec l'aide de leurs soignants, si nécessaire) en plus de celles énoncées à l'article 8 (ci-dessus) :

- a) signaler tout problème médical dans un délai raisonnable, si ce problème limite leur capacité de voyager, de s'entraîner ou de participer à la compétition;
- b) participer, se présenter à l'heure et être prêt à participer au meilleur de leurs habiletés à tous les entraînements, compétitions, séances d'entraînement, essais, tournois et événements;
- c) se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition à laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de leur âge, de leur classification ou pour toute autre raison;
- d) respecter les règles et les exigences d'Olympiques spéciaux Canada et du chapitre en ce qui a trait à la tenue vestimentaire et l'équipement;
- e) ne jamais ridiculiser un autre participant à cause d'une mauvaise performance ou d'un mauvais entraînement;
- f) faire preuve d'esprit sportif et ne pas manifester des signes de violence, utiliser de langage vulgaire ni faire des gestes à l'endroit des autres joueurs, des officiels, des entraîneurs, des spectateurs et des participants;
- g) se vêtir d'une manière qui représente bien Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres, en accordant une attention particulière à la propreté et la discrétion;
- h) se comporter conformément aux politiques et procédures d'Olympiques spéciaux Canada et ses chapitres et aux règles supplémentaires imposées par les entraîneurs, gérants, bénévoles et le personnel, s'il y a lieu;
- i) ne pas utiliser de drogues, d'alcool, de cannabis, de drogues récréatives ni de substances et méthodes pour améliorer la performance athlétique pendant les événements d'Olympiques spéciaux Canada, comprenant, sans s'y limiter : l'entraînement, la compétition, les stages d'entraînement, les activités de financement ou en tant que représentant d'Olympiques spéciaux Canada lors d'un événement présenté par une autre organisation.

Directeurs, membres de comités et membres du personnel

14. Les directeurs, membres de comités et membres du personnel auront les responsabilités suivantes en plus de celles énoncées à l'article 8 (ci-dessus), dans la *Politique en matière de conflit d'intérêts* et dans la *Politique de confidentialité* :

- a) veiller à ce que leur loyauté accorde la priorité aux intérêts d'Olympiques spéciaux Canada ou du chapitre, s'il y a lieu;
- b) agir de manière honnête et intègre, dans le respect de la nature et des responsabilités de l'organisation et le maintien de la confiance des personnes;
- c) veiller à ce que les affaires financières d'OSC ou du chapitre soient traitées de manière responsable et transparente, compte dûment tenu des responsabilités fiduciaires;
- d) se conduire ouvertement, de manière professionnelle, dans le respect de la loi et de bonne foi;
- e) être indépendant et impartial et ne pas se laisser influencer par les intérêts personnels, les pressions de l'extérieur, l'attente d'une récompense ou la crainte de critiques;
- f) se comporter avec le décorum qui convient aux circonstances et au poste;
- g) appliquer le niveau de soins, de diligence et de compétence qu'exige l'exécution de leurs tâches en vertu des lois en vigueur;
- h) respecter le caractère confidentiel qui convient pour les questions sensibles;

- i) respecter les décisions de la majorité et démissionner si c'est impossible;
- j) prendre le temps d'assister aux réunions et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions lors de ces réunions;
- k) connaître à fond et bien comprendre les documents de gouvernance.

Officiels

15. Les officiels ont les responsabilités supplémentaires suivantes, en plus de celles énoncées à l'article 8 (ci-dessus) :

- a) maintenir et actualiser leurs connaissances des règles et des changements dans les règlements;
- b) respecter les limites de leur description de tâches dans leurs travaux tout en soutenant le travail des autres officiels;
- c) agir en qualité d'ambassadeurs d'Olympiques spéciaux Canada en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux/territoriaux;
- d) assumer leurs gestes et décisions dans l'exécution de leurs fonctions d'officiels;
- e) respecter les droits, la dignité et la valeur de toutes les personnes;
- f) ne pas critiquer publiquement les autres officiels, clubs et associations;
- g) agir ouvertement, de manière impartiale, professionnelle, dans le respect de la loi et de bonne foi;
- h) être juste, équitable, prévenant, indépendant, honnête et impartial dans toutes leurs relations avec les autres;
- i) respecter la confidentialité propre aux questions de nature sensible, pouvant comprendre l'expulsion, le forfait, les processus disciplinaires, les appels et les renseignements ou données spécifiques concernant une personne;
- j) respecter toutes les affectations, à moins d'être incapables de le faire pour des raisons de maladie ou d'urgence personnelle et, le cas échéant, en informer le responsable de l'affectation, Olympiques spéciaux Canada ou le chapitre dans les meilleurs délais;
- k) énoncer les faits réels dans l'établissement des rapports;
- l) se vêtir d'une manière qui convient à la tâche d'officiel.

Parents, tuteurs et spectateurs

16. Les parents, tuteurs et spectateurs ont les responsabilités supplémentaires suivantes, en plus de celles énoncées à l'article 8 (ci-dessus) :

- a) encourager les athlètes à participer dans le respect des règles et de régler les conflits sans hostilité ni violence;
- b) dénoncer la violence sous toutes ses formes;
- c) ne jamais ridiculiser un participant ayant commis une erreur pendant la performance ou à l'entraînement;
- d) émettre des commentaires positifs qui motivent et encouragent les participants à poursuivre leurs efforts;
- e) respecter les décisions et le jugement des officiels, et encourager les athlètes à faire de même;
- f) ne jamais remettre en question le jugement et l'honnêteté d'un officiel ou d'un membre du personnel;
- g) soutenir tous les efforts pour éliminer l'abus physique et verbal, la coercition, l'intimidation et le sarcasme;
- h) respecter et démontrer leur reconnaissance aux participants et aux entraîneurs, officiels, et autres bénévoles;
- i) ne pas harceler les participants, entraîneurs, officiels, parents/tuteurs et autres spectateurs.

Chapitres

17. Les chapitres doivent :

- a) respecter les documents de gouvernance d'Olympiques spéciaux Canada et amender leurs propres règlements afin de les harmoniser et les rendre conformes à ceux d'Olympiques spéciaux Canada, si nécessaire;
- b) reconnaître que leurs sites Web, blogues et comptes de médias sociaux peuvent être vus comme le prolongement d'Olympiques spéciaux Canada et de ses chapitres et qu'ils doivent respecter la mission, la vision et les valeurs d'Olympiques spéciaux Canada;
- c) veiller à ce que tous les athlètes, entraîneurs et bénévoles participant aux compétitions et événements sanctionnés soient inscrits et en règle;
- d) mettre en place des pratiques et normes de recrutement et d'embauche du personnel et des bénévoles afin de créer un environnement sportif sain et sécuritaire pour les athlètes;
- e) veiller à ce que toute inconduite possible ou réelle fasse l'objet d'une enquête immédiate et approfondie;
- f) imposer les mesures disciplinaires ou les correctifs qui s'imposent lorsque l'inconduite est fondée, indépendamment du poste ou du niveau d'autorité du contrevenant;
- g) informer immédiatement Olympiques spéciaux Canada de toute situation où un plaignant a fait connaître son intention de publiciser sa plainte dans les médias;
- h) remettre à Olympiques spéciaux Canada une copie de toutes les décisions rendues dans le cadre des politiques de plainte et d'appel de l'organisation.

Faire subir de la maltraitance à quelqu'un

18. Toute personne en position d'autorité qui place une personne dans une situation la rendant vulnérable à la maltraitance enfreint la présente politique. Cela comprend, sans s'y limiter : obliger un entraîneur et un athlète à partager une chambre lors de voyages, embaucher un entraîneur ayant des antécédents de maltraitance, affecter des guides et autres employés de soutien à un athlète lorsque ces guides ou ces employés ont une réputation de maltraitance ou affecter ces guides et employés de soutien à un athlète sans avoir consulté l'athlète et ses parents ou son tuteur.
