

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<sup>ER</sup> 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 concupiscent 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 concernant 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.

\*\*\*\*\*