

OLYMPIQUES SPÉCIAUX CANADA

POLITIQUES SUR LA SÉCURITÉ DANS LE SPORT

Déclaration sur la sécurité dans le sport.....	2
Définitions.....	4
Code de conduite et d'éthique	12
Annexe A – CCUMS	25
Politique relative aux plaintes et à la discipline.....	26
Annexe A – Procédure d'enquête	44
Annexe B – Lignes directrices en matière de publication	48
Politique en matière de modes substitutifs de résolution des différends	51
Politique relative aux appels.....	53
Politique de confidentialité.....	61
Politique de réciprocité.....	73
Procédure disciplinaire relative aux événements.....	74

Olympiques spéciaux Canada

Déclaration sur la sécurité dans le sport

Olympiques spéciaux Canada (OSC) a l'obligation et la responsabilité fondamentales de protéger la santé, la sécurité et le bien-être physique et mental de chaque personne qui fait partie de la communauté sportive d'Olympiques spéciaux au Canada.

OSC prend très au sérieux toute situation impliquant une inconduite ou de la maltraitance. Ainsi, OSC s'engage à adopter et à appliquer des politiques et des pratiques fermes, claires et efficaces en vue de prévenir toute forme d'inconduite ou de maltraitance et d'y remédier.

Les politiques d'OSC visent à promouvoir un environnement sportif sûr de manière à permettre la mise en œuvre de mesures cohérentes, immédiates, appropriées et significatives en cas de problème. Elles visent également à prévenir les problèmes en précisant les normes de comportement attendues.

OSC prend les engagements ci-dessous pour un environnement sportif exempt de maltraitance :

- a) les participant·e·s à des activités sportives peuvent s'attendre à jouer, à s'entraîner, à disputer des compétitions, à travailler et à interagir dans un environnement exempt de maltraitance;
- b) s'attaquer aux causes et aux conséquences de la maltraitance est une responsabilité collective qui exige des efforts délibérés de la part de l'ensemble des participant·e·s, de la communauté sportive, des administrateur·trice·s de clubs sportifs et des dirigeant·e·s d'organismes;
- c) les participant·e·s en position de confiance et d'autorité ont le devoir de protéger la santé et le bien-être des autres participant·e·s;
- d) les participant·e·s adultes ont le devoir éthique et légal ainsi que la responsabilité supplémentaire de prendre les mesures qui s'imposent en cas de maltraitance impliquant des personnes d'âge mineur ou d'autres participant·e·s vulnérables;

- e) les participant·e·s savent qu'un cas de maltraitance peut survenir peu importe l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la race, l'ethnicité, le statut d'Autochtone ou le degré de handicap physique ou intellectuel, ainsi que l'intersectionnalité de ces facteurs. D'ailleurs, ces groupes traditionnellement marginalisés sont réputés être plus vulnérables aux expériences de maltraitance;
- f) les participant·e·s reconnaissent que la maltraitance a différentes répercussions pouvant se manifester à divers moments et bouleverser profondément la vie des personnes qui ont subi des mauvais traitements;
- g) les adultes qui travaillent avec des enfants et des jeunes ont le devoir de prévenir et d'atténuer le risque d'inconduite;
- h) toute personne affiliée à OSC est tenue de suivre la formation obligatoire appropriée sur la prévention et l'intervention en matière de harcèlement et d'abus;
- i) compte tenu de la vulnérabilité à la violence et à la discrimination qui touche depuis longtemps certains groupes, les participant·e·s en position de confiance et d'autorité sont tenu·e·s d'adopter des stratégies pour déceler les préjugés systémiques et inconscients, et pour réagir rapidement et efficacement aux pratiques discriminatoires.

Définitions

Les termes utilisés dans les présentes politiques sont définis comme suit :

- a) **Activité commerciale** – toute activité régulière ainsi que tout acte isolé qui revêtent un caractère commercial.
- b) **Adresse IP** – une étiquette numérique attribuée aux appareils électroniques connectés à un réseau informatique qui utilise le protocole Internet pour la communication entre les appareils.
- c) **Agence mondiale antidopage (AMA)** – l’organisme international indépendant et à but non lucratif responsable de l’administration du Code mondial antidopage et de la promotion de la lutte contre le dopage dans le sport.
- d) **Athlète** – toute personne qui participe aux activités sportives d’OSC et qui est soumise aux politiques d’OSC ainsi qu’au *Code de conduite et d’éthique*.
- e) **BCIS** – le Bureau du commissaire à l’intégrité dans le sport, une division indépendante du Centre de règlement des différends sportifs du Canada qui comprend les fonctions de la ou du commissaire à l’intégrité dans le sport.
- f) **Bénévole** – tout·e entraîneur·euse, instructeur·trice, gestionnaire, agent·e, membre du personnel d’une équipe, officiel·le, membre du personnel médical ou paramédical, parent ou toute autre personne qui travaille auprès d’athlètes participant à une compétition sportive ou s’y préparant, qui le soigne ou qui les aide.
- g) **CCUMS** – le *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport*, tel que modifié de temps à autre par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada.
- h) **Centre canadien pour l’éthique dans le sport (CCES)** – l’organisme national indépendant et à but non lucratif responsable de l’administration du Programme canadien antidopage et du Code mondial antidopage au Canada.
- i) **Code mondial antidopage** – l’ensemble de règles régissant le contrôle du

dopage à l'échelle internationale. Le Code mondial antidopage peut être consulté en entier [ici](#).

- j) **Comité d'appel** – la personne nommée pour entendre l'appel et prendre une décision. À la discrétion de la personne désignée gestionnaire de cas, trois personnes peuvent être nommées pour entendre la plainte et prendre une décision.
- k) **Comité de discipline externe** – un comité d'une à trois personnes qui sont nommées par la tierce partie indépendante pour décider des plaintes qui sont évaluées dans le cadre de la procédure n°2 de la politique.
- l) **Comportement prohibé** – selon la définition du CCUMS.
- m) **Conseil d'administration** – le conseil d'administration d'OSC.
- n) **Déséquilibre de pouvoir** – selon la définition du CCUMS.
- o) **Directeur·trice des sanctions et des résultats** – toute personne responsable de surveiller les mesures provisoires imposées, les résultats convenus et les sanctions ainsi que de comparaître devant le Tribunal de protection ou le Tribunal d'appel dans les cas découlant d'une violation potentielle du CCUMS (ou d'autres règles de conduite, selon le cas).
- p) **Directeur·trice général·e** – l'employé·e rémunéré·e dont le rang est le plus élevé au sein d'OSC.
- q) **Diversité** – la présence et l'intégration dans un groupe ou une organisation d'une variété de personnes ayant des caractéristiques personnelles différentes, en particulier des groupes sous-représentés.
- r) **Documents administratifs** – les règlements administratifs, les politiques, les procédures, les règles et les règlements d'OSC ou d'une section.
- s) **Événement** – un événement sanctionné par OSC, y compris un événement social.
- t) **Gestionnaire d'appel** – la personne (membre du personnel, membre d'un comité, membre du conseil d'administration ou tierce partie indépendante) nommée pour veiller à l'application de la *Politique relative aux appels*. Ses responsabilités incluent, sans toutefois s'y limiter, l'exercice d'un droit

décisionnel en vertu de la *Politique relative aux appels*.

- u) **Groupes sous-représentés** – les femmes, les personnes s’identifiant comme étant autochtones, noires et de couleur (PANDC), les enfants de familles à faible revenu, les personnes âgées, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants au Canada et les membres de la communauté LGBTQ.
- v) **Harcèlement en milieu de travail** – une série de commentaires ou de comportements vexatoires envers une participant·e de l’organisation dans un milieu de travail, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu’ils ne sont pas désirés. On ne doit pas confondre le harcèlement en milieu de travail avec les mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie de la fonction normale du travail ou de l’entraînement/la formation, y compris les mesures visant à corriger les déficiences de rendement telles que le recours à un plan d’amélioration du rendement ou l’imposition de mesures disciplinaires pour des infractions en milieu de travail.
- w) **Harceler ou harcèlement** – une série de commentaires ou de comportements vexatoires envers une participant·e de l’organisation ou un groupe, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu’ils ne sont pas désirés. Les comportements de harcèlement peuvent également relever de la maltraitance. Les types de comportements constituant du harcèlement comprennent, sans toutefois s’y limiter :
 - i. les abus, menaces ou emportements écrits ou verbaux;
 - ii. l’affichage ou la distribution de matériel visuel offensant ou dont on devrait savoir qu’il est offensant;
 - iii. les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes importuns;
 - iv. les regards lubriques ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
 - v. un comportement condescendant ou paternaliste visant à miner l’estime de soi, à diminuer le rendement ou à nuire aux conditions de travail;

- vi. les plaisanteries pouvant entraîner un sentiment d'inconfort ou d'embarras, mettre un individu en danger ou compromettre ses performances;
 - vii. toute forme de brimade;
 - viii. un contact physique non désiré, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de toucher, caresser, pincer ou embrasser;
 - ix. du flirt, des avances, des demandes ou des invitations à caractère sexuel importuns;
 - x. une agression physique ou sexuelle;
 - xi. les comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe de personnes, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile;
 - xii. les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui signale un cas de harcèlement.
- x) **Inclusion** – l'acceptation de personnes ayant des caractéristiques personnelles diverses dans un groupe ou une organisation, quelles que soient ces caractéristiques.
 - y) **Informations de la police locale** – des renseignements supplémentaires sur les condamnations et certaines non-condamnations dans les sources de données de la police nationale et locale qui peuvent être pertinents pour le poste recherché.
 - z) **Intimé·e** – la partie qui répond à une plainte.
 - aa) **Intimidation** – tout comportement offensant ou traitement abusif d'un·e participant·e de l'organisation qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir.
 - bb) **Jours** – les jours civils.¹

¹ Aux fins du calcul des délais, les dispositions suivantes s'appliquent : le jour de l'acte n'est pas inclus dans le calcul (c'est-à-dire que la date de réception d'une décision n'est pas le jour 1); le délai commence plutôt le jour suivant la réception de la décision et expire à minuit (à l'endroit où se trouve la personne qui cherche à interjeter appel) le dernier

- cc) **Maltraitance** – selon la définition du *CCUMS*.
- dd) **Médias sociaux** – le terme générique qui s’applique dans son ensemble aux nouveaux médias de communication électroniques, comme les blogues, YouTube, Facebook, Instagram, Tumblr, TikTok, Snapchat et Twitter/X.
- ee) **Milieu de travail** – tout lieu où sont menées des activités professionnelles ou liées au travail. Les milieux de travail comprennent, sans toutefois s’y limiter, tout siège social, tout rassemblement lié au travail, toute affectation de travail à l’extérieur de tout siège social, tout déplacement lié au travail, tout environnement d’entraînement et de compétition ainsi que toute conférence ou séance de formation liée au travail.
- ff) **Participant·e assujetti·e au CCUMS** – une personne affiliée à un signataire du programme qui a été désignée par le signataire du programme comme un·e participant·e assujetti·e au CCUMS et qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participant·e·s assujetti·e·s au CCUMS comprennent les athlètes, entraîneur·euse·s, officiel·le·s, bénévoles, membres du personnel, entrepreneur·euse·s ou administrateur·trice·s agissant au nom du signataire du programme ou le représentant à quelque titre que ce soit.
- gg) **Participant·e de l’organisation** – toutes les catégories de membres individuel·le·s définies dans les règlements administratifs d’OSC et qui sont soumises aux politiques, aux règles et aux règlements d’OSC, ainsi que toutes les personnes employées par OSC, sous contrat avec l’organisation ou impliquées dans les activités de cette dernière, y compris, sans toutefois s’y limiter, les membres du personnel, les prestataires, les athlètes, les entraîneur·euse·s, les instructeur·trice·s, les officiel·le·s, les juges, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateur·trice·s, les membres de comités, les parents ou personnes tutrices, les spectateur·trice·s et les membres du conseil d’administration ou de la direction.

jour de la période. Si la date de fin est un samedi, un dimanche ou un jour férié, la période court jusqu’au jour suivant qui n’est pas un samedi, un dimanche ou un jour férié. Par exemple, si une personne reçoit une décision le jeudi 17 décembre 2020, le délai de 14 jours pour faire appel de cette décision commence le vendredi 18 décembre 2020 et expire le vendredi 1^{er} janvier 2021. Toutefois, étant donné que le 1^{er} janvier 2021 est un jour férié, que le 2 janvier 2021 est un samedi et que le 3 janvier 2021 est un dimanche, le délai d’appel expire à minuit (à l’endroit où se trouve la personne qui veut interjeter appel) le 4 janvier 2021.

- hh) **Participant·e vulnérable** ou **participant·e vulnérable de l'organisation** – selon la définition du CCUMS.
- ii) **Partie (ou parties)** – les personnes impliquées dans un conflit.
- jj) **Partie appelante** – la partie qui en appelle d'une décision.
- kk) **Partie concernée** – toute personne ou entité, telle que déterminée par le/la gestionnaire d'appel, qui peut être concernée par une décision rendue en vertu de la *Politique relative aux appels* et qui peut avoir recours à un appel de son propre chef.
- ll) **Personne d'âge mineur** – selon la définition de « mineur » du CCUMS.
- mm) **Personne exerçant l'autorité** – tout·e participant·e de l'organisation qui occupe un poste d'autorité au sein d'OSC, y compris, sans toutefois s'y limiter, les entraîneur·euse·s, les instructeur·trice·s, les officiel·le·s, les gestionnaires, les bénévoles, les chaperon·ne·s, les membres de comités, ou les membres du conseil d'administration ou de la direction.
- nn) **Plaignant·e** – tout·e participant·e de l'organisation qui signale un incident ou un incident soupçonné de maltraitance, de comportement prohibé ou d'inconduite qui pourrait contrevenir aux normes décrites dans les politiques, les règlements administratifs, les règles ou les règlements d'OSC ou dans le CCUMS.
- oo) **Président·e du comité de discipline interne** – la personne nommée par OSC pour décider des plaintes qui sont évaluées en vertu de la procédure n° 1 de la politique. Le/la président·e du comité de discipline interne peut être un membre du conseil d'administration, un·e entraîneur·euse en chef, un membre du personnel ou une autre personne affiliée à OSC, mais celle-ci ne peut être en conflit d'intérêts ni avoir une relation directe avec l'une des parties.
- pp) **Programme canadien antidopage (PCA)** – l'ensemble de règles qui régit le dopage au Canada. Le PCA 2021, à consulter [ici](#), est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.
- qq) **Renseignements personnels** – toute information concernant une personne et se rapportant à ses caractéristiques personnelles, y compris, sans

toutefois s’y limiter, le sexe, l’âge, le revenu, l’adresse civique ou le numéro de téléphone, l’origine ethnique, la situation familiale, les antécédents médicaux et l’état de santé.

- rr) **Représentant·e** – tout·e membre, membre de la direction, membre du conseil d’administration, membre d’un comité, membre du personnel, athlète, entraîneur·euse, officiel·le, assistant·e sportif·ve, gestionnaire, instructeur·trice, bénévole, administrateur·trice, prestataire ou participant·e au sein d’OSC.
- ss) **Section** – tout organisme provincial/territorial reconnu par OSC pour régir les programmes d’Olympiques spéciaux dans sa province respective ou dans son territoire respectif.
- tt) **Signataire du programme** – un organisme qui a conclu une Entente de Signataire du programme avec le Centre de règlement des différends sportifs du Canada.
- uu) **Suspension provisoire** – l’interdiction temporaire pour une personne de participer à quelque titre que ce soit à tout événement ou toute activité d’OSC et de ses sections, ou selon toute autre décision prise conformément à la *Politique relative aux plaintes et à la discipline*, avant la décision rendue dans le cadre d’une audience menée conformément à cette politique.
- vv) **Tierce partie indépendante** – la personne désignée par OSC pour recevoir les rapports et les plaintes et pour s’acquitter des responsabilités décrites dans la *Politique relative aux plaintes et à la discipline*, la *Politique d’enquêtes* et la *Politique relative aux appels*, selon le cas. Cette personne ne peut être en conflit d’intérêts réel ou perçu ni avoir une relation directe avec l’une des parties.
- ww) **Travailleur·euse** – toute personne qui effectue un travail pour OSC, y compris les membres du personnel, les gestionnaires, les superviseur·euse·s, les travailleur·euse·s temporaires, les bénévoles, les étudiant·e·s bénévoles, les travailleur·euse·s à temps partiel, les membres du conseil d’administration et les prestataires indépendants.
- xx) **Vérification accrue des renseignements de la police** – une vérification de casier judiciaire et une recherche dans les informations de la police locale.

- yy) **Vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables (VHPV)** – une vérification détaillée qui comprend une recherche dans le Centre d'information de la police canadienne de la Gendarmerie royale du Canada, dans les informations de la police locale et dans la base de données des délinquants sexuels réhabilités.
- zz) **Vérification du casier judiciaire (VCJ)** – une recherche de toute condamnation pour adultes détenue dans le Centre d'information de la police canadienne de la Gendarmerie royale du Canada.
- aaa) **Violence en milieu de travail** – le recours à la force physique de la part de quelqu'un envers une personne dans le milieu de travail, ou la menace de recourir à la force physique, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques à ladite personne; une tentative d'exercer de la force physique envers une personne dans le milieu de travail qui pourrait causer des blessures physiques à ladite personne; ou une déclaration ou un comportement envers une personne, que cette dernière pourrait interpréter raisonnablement comme une menace d'emploi de force physique contre elle dans le milieu de travail, qui pourrait lui causer des blessures physiques.

Code de conduite et d'éthique (le « Code »)

Olympiques spéciaux Canada (OSC) a pris connaissance du nouveau [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#) (CCUMS). OSC a adopté le CCUMS, tel que modifié de temps à autre. Le CCUMS sera intégré au présent Code par référence comme s'il y figurait en entier.

Toute modification ou tout amendement apporté au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) entrera en vigueur automatiquement dès son adoption par le CRDSC, sans qu'OSC ait à entreprendre d'autres démarches.

Objet

1. Le présent Code a pour objet d'assurer un environnement sécuritaire et positif dans le cadre des programmes, des affaires, des activités et des événements d'OSC en faisant en sorte que l'ensemble des participant·e·s de l'organisation sachent que l'on s'attend, en tout temps, à un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales, à la mission et aux politiques d'OSC.
2. OSC soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à fournir un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent participer au sport de façon sécuritaire et sont traitées avec respect et équité.

Application du présent Code

3. Le présent Code s'applique à la conduite de l'ensemble des participant·e·s de l'organisation dans le cadre des programmes, des affaires, des activités et des événements d'OSC, y compris, sans toutefois s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les évaluations, les traitements ou les consultations (p. ex. la massothérapie), les camps d'entraînement, les déplacements associés aux activités d'OSC ou de ses sections, l'environnement de bureau et toutes les réunions.
4. Le présent Code s'applique aussi à la conduite des participant·e·s de l'organisation en dehors du cadre des programmes, des affaires, des activités et des événements d'OSC quand cette conduite a des répercussions négatives sur les relations au sein d'OSC (et l'environnement de travail ou sportif) ou porte

atteinte à l'image et à la réputation d'OSC. L'application sera déterminée par OSC, selon le cas, à son entière discrétion.

5. En outre, le présent Code s'applique aux violations qui se sont produites quand les participant·e·s de l'organisation ont interagi en raison de leur engagement mutuel dans le sport ou, si la violation s'est produite en dehors de l'environnement sportif, si la violation a une incidence sérieuse et préjudiciable sur la ou les personnes concernées.
6. Le présent Code s'applique aux participant·e·s de l'organisation actif·ve·s dans le sport ou qui se sont retiré·e·s du sport quand toute allégation concernant une violation potentielle du Code s'est produite alors que les participant·e·s de l'organisation étaient actif·ve·s dans le sport.

Comportements prohibés

7. Les participant·e·s de l'organisation doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement prohibé tel que défini par le CCUMS et le présent Code.
8. Les participant·e·s de l'organisation ont la responsabilité de savoir quelles actions ou quels comportements constituent un comportement prohibé et de la maltraitance.
9. Les comportements prohibés en vertu du CCUMS incluent, sans toutefois s'y limiter :
 - a) la maltraitance physique;
 - b) la maltraitance psychologique;
 - c) la négligence;
 - d) la maltraitance sexuelle;
 - e) le conditionnement;
 - f) la transgression des limites;
 - g) la discrimination;
 - h) l'omission de signaler;
 - i) l'aide et l'encouragement (la complicité);
 - j) les représailles;
 - k) l'entrave ou la manipulation des procédures;
 - l) le signalement intentionnel d'une fausse allégation.

Outre les comportements prohibés définis par le CCUMS dans l'annexe A, le

présent Code définit d'autres normes de comportement et de conduite attendues de la part des participant·e·s de l'organisation, et tout manquement à ces normes de comportement par un·e participant·e de l'organisation peut constituer une violation du présent Code. Les comportements suivants peuvent également constituer une violation du présent Code :

- a) l'intimidation;
- b) le harcèlement;
- c) le harcèlement en milieu de travail;
- d) la violence en milieu de travail.

Responsabilités des participant·e·s de l'organisation

10. Les responsabilités des participant·e·s de l'organisation sont les suivantes :

- a) s'abstenir de tout comportement qui constitue de la maltraitance et un comportement prohibé en vertu du présent Code, du CCUMS et des politiques de conduite établies par OSC;
- b) maintenir et renforcer la dignité et l'estime de soi des autres participant·e·s de l'organisation :
 - i. en faisant preuve du plus haut degré de respect et d'intégrité envers les autres;
 - ii. en formulant les commentaires ou les critiques de manière appropriée et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneur·euse·s, les officiel·le·s, les organisateur·trice·s, les bénévoles, les membres du personnel ou les autres participant·e·s de l'organisation;
 - iii. en faisant preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et d'une conduite éthique en tout temps;
 - iv. en traitant les autres équitablement et raisonnablement en tout temps;
 - v. en veillant au respect des règles du sport, tant dans leur formulation que leur intention.

- c) s'abstenir d'avoir recours au pouvoir ou à l'autorité pour contraindre une personne à prendre part à des activités inappropriées;
- d) s'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues récréatives pendant la participation aux programmes, activités, compétitions et événements d'OSC ou de ses sections (selon le cas);
- e) dans le cas de personnes d'âge mineur, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis dans le cadre de toute compétition ou tout événement;
- f) dans le cas d'adultes, ne pas consommer de cannabis en milieu de travail ou dans toute situation associée aux événements d'OSC ou de ses sections (selon le cas, et sous réserve des protections prévues par la législation applicable en matière de droits de la personne), ne pas consommer d'alcool pendant les entraînements, les compétitions ou en présence de personnes d'âge mineur, et prendre les mesures raisonnables pour assurer une consommation responsable d'alcool dans des contextes sociaux pour adultes.
- g) au moment de conduire un véhicule :
 - i. détenir un permis de conduire valide;
 - ii. ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou substances illégales;
 - iii. avoir une assurance automobile valide;
 - iv. s'abstenir de participer à toute activité qui constituerait une distraction au volant.
- h) respecter les biens des autres et ne pas intentionnellement causer de dommages;
- i) promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible;
- j) s'abstenir d'adopter un comportement délibéré visant à manipuler le résultat d'une compétition et/ou ne pas offrir ni recevoir ou s'abstenir d'offrir ou de recevoir tout avantage visant à manipuler le résultat d'une

compétition. Un avantage comprend la réception directe ou indirecte d'argent ou de toute autre chose de valeur, y compris, sans toutefois s'y limiter, les pots-de-vin, les gains, les cadeaux, les traitements préférentiels et autres avantages;

- k) respecter les lois fédérales, provinciales et territoriales ainsi que les lois des pays hôtes et les règlements municipaux;
- l) respecter en tout temps les règlements administratifs, les politiques, les procédures, les règles et les règlements d'OSC, selon le cas, et tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

Membres du conseil d'administration, de comités et du personnel

11. En plus des responsabilités décrites à l'article 10 (ci-dessus), les membres du conseil d'administration, de comités et du personnel s'engagent aux responsabilités suivantes :
 - a) agir principalement en tant que membres du conseil d'administration, de comités ou du personnel d'OSC et veiller à exercer leurs fonctions en donnant la priorité à leur devoir de loyauté envers OSC (et non envers toute autre organisation ou tout autre groupe). Certaines des obligations des membres du conseil d'administration ou de comité, comme la confidentialité, perdurent à la fin du mandat;
 - b) agir avec honnêteté et intégrité et adopter un comportement cohérent avec la nature et les responsabilités des activités et avec le maintien de la confiance des participant·e·s de l'organisation;
 - c) veiller à la gestion responsable et transparente des affaires financières, dans le respect des responsabilités fiduciaires;
 - d) se conformer à leurs obligations en vertu de la *Politique en matière de vérification des antécédents*, notamment, comprendre les attentes permanentes en vertu de cette politique et coopérer pleinement à la procédure de vérification;
 - e) faire preuve de franchise, de professionnalisme et de bonne foi et respecter les lois;

- f) être indépendant·e·s et impartiaux·ales, et ne pas se laisser influencer par leurs intérêts personnels, la pression extérieure, l'attente de récompenses ou la peur des critiques dans leur prise de décision au nom d'OSC;
- g) faire preuve du degré de soin, de diligence et de compétence nécessaire pour accomplir leurs tâches conformément aux lois applicables;
- h) respecter le caractère confidentiel des données et renseignements de l'organisation;
- i) prendre le temps d'assister aux réunions, et se préparer et participer de façon assidue aux discussions lors de ces réunions;
- j) posséder une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents administratifs.

Bénévoles

- 12. En plus des responsabilités décrites à l'article 10 (ci-dessus), les bénévoles s'engagent aux responsabilités suivantes.
- 13. Les bénévoles doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à leur relation avec les participant·e·s de l'organisation et ne pas en abuser, que ce soit consciemment ou inconsciemment.
- 14. Les bénévoles s'engagent à :
 - a) éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent à leur rôle d'entraîneur·euse, le cas échéant;
 - b) assurer un environnement sûr en choisissant des activités et en établissant des évaluations qui sont appropriées compte tenu de l'âge, de l'expérience, des aptitudes et du niveau de condition physique des athlètes;
 - c) préparer les athlètes de façon systématique et progressive, en utilisant un calendrier des activités approprié et en effectuant un suivi des changements physiques et psychologiques des athlètes afin d'éviter d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient les blesser;

- d) éviter de compromettre la santé actuelle ou future des athlètes en communiquant et en coopérant avec des spécialistes en médecine du sport pour le diagnostic, l'administration et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes;
- e) aider les autres bénévoles des camps d'entraînement, de l'équipe provinciale/territoriale ou de l'équipe nationale, si l'un·e de ses athlètes participe à l'un de ces programmes;
- f) se conformer à l'ensemble des responsabilités et des obligations établies par leur association ou leur ordre professionnel, le cas échéant;
- g) respecter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et orienter les athlètes vers d'autres entraîneur·euse·s et spécialistes du sport, le cas échéant;
- h) fournir aux athlètes (et aux parents/personnes tutrices d'athlètes d'âge mineur) les renseignements nécessaires pour participer aux décisions qui les concernent;
- i) agir dans l'intérêt du développement de l'athlète en tant que personne à part entière;
- j) se conformer à leurs obligations en vertu de la *Politique en matière de vérification des antécédents*, notamment, comprendre les attentes permanentes en vertu de cette politique et coopérer pleinement à la procédure de vérification;
- k) ne fournir, promouvoir ni tolérer en aucun cas l'usage de drogues (autres que les médicaments dûment prescrits) ou de substances ou méthodes interdites et, dans le cas des personnes d'âge mineur, d'alcool, de cannabis et de tabac;
- l) respecter les athlètes adverses et, dans les interactions avec ces personnes, ne pas aborder des sujets ou prendre des mesures qui empièteraient sur le rôle des entraîneur·euse·s, à moins d'avoir reçu l'accord préalable des entraîneur·euse·s responsables de ces athlètes;
- m) s'abstenir d'avoir une relation sexuelle ou intime avec un·e athlète, quel que soit son âge, où il existe un déséquilibre de pouvoir;

- n) divulguer à OSC toute relation sexuelle ou intime avec un·e athlète d'âge majeur et, à la demande d'OSC, mettre immédiatement fin à leurs fonctions d'entraîneur·euse auprès de cet·te athlète;
- o) éviter de compromettre la santé actuelle ou future des athlètes en communiquant et en coopérant avec des spécialistes en science du sport et en médecine du sport pour le diagnostic, l'administration et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes, y compris pour discuter de stratégies nutritionnelles ou de méthodes de contrôle du poids optimales pour les athlètes d'âge mineur ou d'âge majeur (18 ans et plus). Les régimes et autres méthodes de contrôle du poids ne sont pas autorisés pour les athlètes de 17 ans ou moins;
- p) comprendre le pouvoir inhérent à leur rôle de bénévole et respecter et promouvoir les droits des participant·e·s de l'organisation dans le sport, et ce, en définissant et en respectant des procédures en matière de confidentialité (droit à la vie privée), de participation éclairée et de traitement juste et raisonnable. Les entraîneur·euse·s ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participant·e·s de l'organisation qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et qui sont donc moins aptes à défendre leurs propres droits;
- q) s'habiller de façon professionnelle et utiliser un langage approprié (p. ex. en tenant compte de l'âge ou de la maturité des personnes concernées).

Athlètes

15. En plus des responsabilités décrites à l'article 10 (ci-dessus), les athlètes s'engagent aux responsabilités suivantes :

- a) agir conformément à leur entente d'athlète (le cas échéant);
- b) signaler tout problème médical en temps opportun lorsque ce problème peut limiter leur capacité à voyager, à s'entraîner ou à participer à une compétition;
- c) participer et se présenter à l'heure et préparé·e·s au meilleur de leurs compétences aux compétitions, entraînements, séances de formation et événements;

- d) se représenter correctement et ne pas essayer de participer à une compétition pour laquelle iels ne sont pas admissibles en raison de leur âge, de leur niveau ou de tout autre facteur;
- e) respecter l'ensemble des règles et des exigences en matière de tenue vestimentaire, de professionnalisme et d'équipement;
- f) agir conformément aux politiques et aux procédures applicables et, le cas échéant, aux règles supplémentaires énoncées par les bénévoles.

Officiel·le·s

16. En plus des responsabilités décrites à l'article 10 (ci-dessus), les officiel·le·s s'engagent aux responsabilités suivantes :

- a) maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règlements et des modifications de règlements;
- b) ne pas critiquer publiquement les participant·e·s de l'organisation;
- c) respecter en tout temps les règles de leur fédération internationale et de tout autre organisme sportif ayant une autorité pertinente et applicable;
- d) faire passer la sécurité et le bien-être des compétiteur·trice·s ainsi que l'équité de la compétition avant toute autre considération;
- e) s'efforcer d'offrir un environnement sportif équitable et ne jamais se livrer à de la maltraitance ou à des comportements prohibés envers toute personne sur le terrain de jeu;
- f) respecter les conditions de toute entente conclue avec OSC;
- g) respecter les limites de leur description de poste tout en soutenant le travail des autres officiel·le·s;
- h) faire office d'ambassadeur·trice·s d'OSC en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux/territoriaux;
- i) assumer les mesures et les décisions prises pendant leur travail d'officiel·le;

- j) respecter les droits, la dignité et la valeur des participant·e·s de l'organisation;
- k) faire preuve de franchise, d'impartialité, de professionnalisme et de bonne foi et respecter les lois;
- l) être justes, équitables, prévenant·e·s, indépendant·e·s, honnêtes et impartiaux·ales dans leurs rapports avec les autres;
- m) respecter la confidentialité qui convient aux questions à caractère délicat, ce qui peut inclure les processus disciplinaires, les appels ainsi que les données et renseignements précis sur les participant·e·s de l'organisation;
- n) se conformer à leurs obligations en vertu de la *Politique en matière de vérification des antécédents*, notamment, comprendre les attentes permanentes en vertu de cette politique et coopérer pleinement à la procédure de vérification;
- o) respecter leurs affectations, à moins que cela ne soit pas possible en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle et, dans ces cas, prévenir un·e superviseur·e ou OSC dans les meilleurs délais;
- p) exposer les faits au mieux de leurs connaissances et de leurs souvenirs au moment de rédiger des rapports;
- q) porter une tenue adéquate à leur rôle d'officiel·le.

Parents, personnes tutrices et spectateur·trice·s

17. En plus des responsabilités décrites à l'article 10 (ci-dessus), les parents, les personnes tutrices et les spectateur·trice·s s'engagent aux responsabilités suivantes :

- a) encourager les athlètes à concourir dans le respect des règles et à résoudre les conflits sans hostilité et sans avoir recours à la violence;
- b) condamner le recours à la violence sous toutes ses formes;
- c) s'abstenir de se moquer d'une participant·e de l'organisation ayant commis une erreur lors d'une compétition ou d'un entraînement;

- d) respecter le jugement et les décisions des officiel·le·s, et encourager les athlètes à faire de même;
- e) soutenir tous les efforts visant à éliminer la violence physique et verbale, la coercition, l'intimidation et le sarcasme;
- f) faire preuve de respect et de reconnaissance envers tous les compétiteur·trice·s ainsi qu'envers les membres du personnel d'entraînement et les officiel·le·s;
- g) ne jamais harceler les participant·e·s de l'organisation, les compétiteur·trice·s, les membres du personnel d'entraînement, les officiel·le·s, les parents, les personnes tutrices et les spectateur·trice·s;
- h) ne jamais encourager, aider, dissimuler ou assister un·e athlète qui triche par le biais du dopage, de la manipulation des compétitions ou d'autres comportements de tricherie.

Sections

18. Les sections s'engagent aux responsabilités suivantes :

- a) adhérer à tous les documents administratifs d'OSC et, au besoin, modifier ou harmoniser leurs propres règlements pour se conformer à ceux d'OSC;
- b) reconnaître que leurs sites Web, blogues et comptes de médias sociaux peuvent être perçus comme des prolongements d'OSC et d'autres sections et qu'ils doivent refléter la mission, la vision et les valeurs d'OSC;
- c) payer toutes les cotisations et tous les frais requis dans les délais prescrits;
- d) veiller à ce que les athlètes et les membres du personnel d'entraînement qui participent à une compétition ou à une épreuve approuvée par OSC soient des membres en règle inscrits auprès de la section;
- e) mettre en place des pratiques et des normes bien définies de recrutement et d'embauche du personnel et des bénévoles, qui comprennent des entretiens, des vérifications des références et des procédures de vérification des antécédents, afin de garantir aux athlètes un environnement sportif sain et sûr;

- f) veiller à ce que toute inconduite possible ou réelle fasse l'objet d'une enquête immédiate et approfondie;
- g) imposer les mesures disciplinaires ou les correctifs qui s'imposent lorsque l'inconduite est fondée;
- h) informer immédiatement OSC de toute situation où un·e plaignant·e fait part d'une plainte dans les médias (y compris les médias sociaux);
- i) fournir à OSC une copie de toutes les décisions rendues conformément aux politiques d'OSC en matière de plaintes et d'appels;
- j) mettre en œuvre toute décision et toute sanction disciplinaire imposée en vertu d'un processus disciplinaire ou un processus d'appel.

Lutte contre le dopage²

- 19. OSC adopte et respecte le Programme canadien antidopage. OSC respecte toute sanction imposée à une personne à la suite d'une violation du Programme antidopage canadien ou de tout autre règlement antidopage applicable.
- 20. Les participant·e·s de l'organisation doivent s'abstenir de s'associer à toute personne, à des fins d'entraînement, de formation, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision, qui a été reconnue coupable d'une violation d'un règlement antidopage et qui purge une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage, du Code mondial antidopage ou de tout autre règlement antidopage applicable et reconnu par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES).

Représailles ou vengeance

- 21. Commet une violation du présent Code tout·e participant·e de l'organisation qui se livre à un acte qui menace ou cherche à intimider une autre personne dans le but de la dissuader de déposer, de bonne foi, une plainte en vertu d'une politique d'OSC.

² Tous les termes en majuscules utilisés dans la présente section Lutte contre le dopage ont, à moins que le contexte n'en dicte autrement, le sens qui leur est attribué dans la section Définitions du Programme canadien antidopage.

22. Commet aussi une violation du présent Code tout·e participant·e de l'organisation qui dépose une plainte à des fins de représailles ou de vengeance à l'encontre de tout·e autre participant·e de l'organisation.
23. Tout·e participant·e de l'organisation dont la violation de la présente section est établie est responsable des coûts liés à la procédure disciplinaire nécessaire pour établir une telle violation.

Confidentialité

24. La collecte, l'utilisation et la communication de tout renseignement personnel conformément au présent Code sont soumises à la *Politique de confidentialité* d'OSC.

Annexe A – CCUMS

Veillez consulter le CCUMS [ici](#).

Politique relative aux plaintes et à la discipline

OBJET

1. Les participant·e·s de l'organisation doivent s'acquitter de certaines responsabilités et obligations, y compris, sans toutefois s'y limiter, le respect des politiques, des règlements administratifs, des règles et des règlements d'Olympiques spéciaux Canada (OSC), tels que mis à jour et modifiés de temps à autre.
2. Le non-respect des politiques, des règlements administratifs, des règles ou des règlements d'OSC peut entraîner l'imposition de sanctions conformément à la présente politique.

APPLICATION

Application – Généralités

3. La présente politique s'applique aux participant·e·s de l'organisation et à toute violation présumée des politiques, des règles ou des règlements d'OSC qui désignent la présente politique comme applicable pour traiter ces violations présumées.
4. La présente politique s'applique aux questions disciplinaires qui pourraient survenir dans le cadre des affaires, des activités et des événements d'OSC, y compris, sans toutefois s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les essais, les camps d'entraînement, les déplacements associés aux activités d'OSC et toutes les réunions.
5. La présente politique s'applique aussi à la conduite des participant·e·s de l'organisation en dehors du cadre des affaires, des activités et des événements d'OSC quand cette conduite a des répercussions négatives sur les relations au sein d'OSC (et l'environnement de travail ou sportif) ou porte atteinte à l'image et à la réputation d'OSC. L'application sera déterminée par OSC à son entière discrétion.
6. En plus d'être soumis·e à des mesures disciplinaires en vertu de la présente politique, tout membre du personnel d'OSC qui est mis en cause dans une plainte peut aussi être soumis·e à des conséquences conformément à son

contrat de travail ou aux politiques en matière de ressources humaines d'OSC, le cas échéant.

SIGNALEMENT

Participant·e·s assujetti·e·s au CCUMS

7. Pour tout·e participant·e de l'organisation désigné·e comme participant·e assujetti·e au CCUMS par un signataire du programme du Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS), y compris par OSC, les incidents impliquant des allégations de maltraitance ou de comportements prohibés (comme ces termes sont définis dans le CCUMS) qui se sont produits ou se sont poursuivis durant les activités d'un signataire du programme doivent être signalés au BCIS [ici](#) et seront traités conformément aux politiques et procédures du BCIS.
8. Si la tierce partie indépendante reçoit une plainte qui, selon elle, relèverait autrement des articles ci-dessus, elle renvoie l'affaire au BCIS et en informe toute personne qui a déposé la plainte.

Participant·e·s de l'organisation et violations ne relevant pas de la compétence du BCIS

9. Toute plainte concernant des violations présumées des politiques d'OSC qui ne relèvent pas de la compétence du BCIS peut être signalée par un·e participant·e de l'organisation à la tierce partie indépendante par écrit dans les 14 jours suivant l'incident³. Pour éviter tout doute, cela inclut les plaintes renvoyées à la tierce partie indépendante par le BCIS après sa détermination qu'une plainte qui lui a été initialement signalée ne relève pas de sa compétence.
10. Nonobstant toute disposition de la présente politique, OSC peut, à sa discrétion ou à la demande de la tierce partie indépendante, agir en tant que plaignant et amorcer la procédure de plainte conformément aux conditions de la présente politique. Dans ce cas, OSC désigne une personne pour représenter l'organisation.

³ Ce délai peut être supprimé à l'entière discrétion de la tierce partie indépendante sur présentation d'une explication sur les raisons pour lesquelles la personne n'a pas déposé sa plainte dans les 14 jours suivant l'incident. Toute décision de ce type prise par la tierce partie indépendante est sans appel.

11. Un·e plaignant·e qui craint des représailles ou qui estime que son identité doit rester confidentielle peut déposer une plainte auprès de la tierce partie indépendante et demander que son identité reste confidentielle. Si la tierce partie indépendante estime que l'identité d'un·e plaignant·e doit rester confidentielle au cours des premières étapes, elle peut demander qu'OSC prenne en charge la plainte et agisse en tant que plaignant⁴. La confidentialité de l'identité d'un·e plaignant·e pourrait ne pas être assurée et ne sera pas maintenue pendant toute la durée de la procédure de plainte.

PERSONNES D'ÂGE MINEUR

12. Les plaintes peuvent être déposées par ou contre un·e participant·e de l'organisation qui est d'âge mineur. Les personnes d'âge mineur doivent être représentées par un parent, une personne tutrice ou un autre adulte au cours de cette procédure.
13. Les communications de la tierce partie indépendante, du/de la président·e du comité de discipline interne ou du comité de discipline externe (selon le cas) doivent être adressées à l'adulte qui représente la personne d'âge mineur.
14. Tout adulte qui représente une personne d'âge mineur et qui n'est pas son parent ou sa personne tutrice doit avoir une autorisation écrite du parent ou de la personne tutrice pour agir en qualité de représentant·e.
15. Une personne d'âge mineur n'est pas tenue d'assister ou de participer à une audience orale, si elle a lieu, ou de participer à une enquête, si elle est menée. Dans ces circonstances, aucune conclusion défavorable ne peut être tirée à l'égard de la personne d'âge mineur.

RESPONSABILITÉS DE LA TIERCE PARTIE INDÉPENDANTE

16. Les responsabilités de la tierce partie indépendante dès la réception d'une plainte sont les suivantes :
 - a) déterminer si la plainte relève de la compétence de la présente politique et si elle a été soumise conformément aux délais indiqués dans les présentes;

⁴ Dans ces circonstances, tout·e plaignant·e pourrait avoir à fournir des preuves au cours de la procédure disciplinaire.

- b) déterminer si l'incident relève de la compétence de la présente politique, y compris s'il s'est produit dans le cadre des affaires, des activités ou des événements d'OSC;
- c) déterminer si la plainte est frivole, vexatoire ou si elle a été déposée de mauvaise foi⁵;
- d) déterminer si l'incident présumé doit faire l'objet d'une enquête conformément à la **Procédure d'enquête figurant à l'annexe A**;
- e) choisir la procédure (procédure n° 1 ou procédure n° 2, comme indiqué ci-dessous) qui doit être suivie pour entendre et juger l'affaire.

Procédures

Il existe deux procédures différentes qui peuvent être utilisées pour entendre et juger les plaintes. Si une plainte ne relève pas de la compétence du BCIS, la tierce partie indépendante décide de la procédure à suivre à sa discrétion, et cette décision est sans appel.

Procédure n° 1 – la plainte contient des allégations concernant l'un des comportements suivants :

- a) comportement ou commentaires irrespectueux;
- b) actes mineurs de violence physique, à moins qu'une violence physique n'ait lieu entre une personne exerçant l'autorité et un·e participant·e vulnérable, auquel cas la question est traitée dans le cadre de la procédure n° 2;
- c) comportement contraire aux valeurs d'OSC;
- d) non-respect des politiques, des procédures, des règles ou des règlements d'OSC;

⁵ Comme l'indiquent les lignes directrices d'enquête du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, une plainte signalée n'est pas qualifiée de vexatoire si les preuves démontrent qu'il y avait un motif raisonnable pour la déposer et la poursuivre. Pour qu'une plainte soit considérée comme ayant été déposée de mauvaise foi, la tierce partie indépendante doit considérer qu'elle a été déposée consciemment dans un but malhonnête ou en raison de la sournoiserie morale d'un·e plaignant·e et qu'il y avait une intention de tromper.

- e) violations mineures des politiques ou des règlements administratifs d'OSC;

*** Les comportements énumérés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être traités dans le cadre de la procédure n° 1.

Procédure n° 2 – la plainte contient des allégations concernant l'un des comportements suivants :

- a) incidents répétés décrits dans la procédure n°1;
- b) brimades;
- c) commentaires, conduite ou comportement abusifs, racistes ou sexistes;
- d) incidents constituant des comportements prohibés en vertu du *Code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS;
- e) incidents majeurs de violence (p. ex. bagarres, agressions);
- f) farces, plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité d'autrui;
- g) conduite qui entrave intentionnellement une compétition ou la préparation d'un·e athlète à une compétition;
- h) conduite portant intentionnellement atteinte à l'image, à la crédibilité ou à la réputation d'OSC;
- i) mépris constant des règlements administratifs, des politiques, des règles ou des règlements d'OSC;
- j) violations majeures ou répétées du *Code de conduite et d'éthique* ou de toute autre politique, règlement administratif, règle ou règlement qui désignent la présente *Politique relative aux plaintes et à la discipline* comme applicable pour traiter ces violations présumées;
- k) endommager intentionnellement la propriété d'OSC ou utiliser de manière inappropriée les fonds d'OSC;

- l) consommation abusive d'alcool, toute consommation ou possession d'alcool par des personnes d'âge mineur, ou consommation ou possession de drogues ou de stupéfiants illicites;
- m) condamnation pour toute infraction au *Code criminel*.

Les comportements énumérés ci-dessus ne sont que des exemples et ne constituent pas une liste définitive des comportements qui peuvent être traités dans le cadre de la procédure n° 2.

SUSPENSIONS PROVISOIRES

- 17. Si cela est jugé approprié ou nécessaire dans les circonstances, des mesures disciplinaires immédiates, une suspension provisoire ou des mesures provisoires peuvent être imposées à tout·e participant·e de l'organisation par le conseil d'administration d'OSC, après quoi d'autres mesures disciplinaires ou sanctions peuvent être appliquées conformément à la présente politique.
- 18. Si une infraction se produit dans le cadre d'une compétition, elle est traitée selon les procédures distinctes de cette compétition, le cas échéant. Des suspensions provisoires ou des mesures provisoires peuvent être imposées pour la durée d'une compétition, d'une séance d'entraînement, d'une activité ou d'un événement uniquement, ou selon ce que la partie désignée juge approprié, le cas échéant⁶.
- 19. Nonobstant ce qui précède, OSC peut déterminer qu'un incident présumé qui se produit dans le cadre d'une compétition est d'une gravité telle qu'il justifie l'imposition d'une suspension provisoire d'un·e intimé·e en attendant la fin d'une enquête, d'une évaluation et/ou d'une enquête du BCIS, une procédure criminelle, une audience ou une décision du comité de discipline externe.
- 20. Tout·e intimé·e à qui une suspension provisoire ou une mesure provisoire est imposée peut demander à la tierce partie indépendante ou au comité de discipline externe (s'il est nommé) de lever la suspension provisoire ou la mesure provisoire. Dans ces circonstances, OSC a la possibilité de présenter des observations, oralement ou par écrit, concernant la demande de l'intimé·e de faire lever sa suspension provisoire. Les suspensions provisoires ou les

⁶ Toute mesure disciplinaire ou sanction en compétition imposée par l'officiel·le ou l'autorité applicable n'empêche pas un·e participant·e de l'organisation de faire l'objet d'une procédure disciplinaire supplémentaire en vertu du *Code de conduite et d'éthique*.

mesures provisoires ne sont levées que dans les cas où l'intimé·e établit qu'il serait manifestement injuste de maintenir la suspension provisoire ou les mesures provisoires à son égard.

21. Toute décision de ne pas lever une suspension provisoire ou une mesure provisoire est sans appel.

Étapes procédurales

Procédure n° 1 : traitement par le/la président·e du comité de discipline interne

Président·e du comité de discipline interne

22. Après avoir déterminé que la plainte ou l'incident doit être traité dans le cadre de la procédure n° 1, la tierce partie indépendante nomme un·e président·e du comité de discipline interne⁷ qui peut :
 - a) proposer des modes substitutifs de résolution des différends, le cas échéant;
 - b) demander au/à la plaignant·e et à l'intimé·e de présenter des observations écrites ou orales concernant la plainte ou l'incident. Les deux parties ont aussi le droit de soumettre toute preuve pertinente au/à la président·e du comité de discipline interne, y compris, sans toutefois s'y limiter, des déclarations de témoins, des preuves documentaires ou des preuves consignées sous d'autres moyens (c'est-à-dire, des photos, des captures d'écran, des vidéos ou d'autres enregistrements). Chaque partie a le droit de recevoir les observations et les preuves de l'autre partie, y compris la plainte du/de la plaignant·e. Dans le cas d'observations orales, chaque partie est présente quand ces observations sont faites (sauf si une partie y renonce);
 - c) après réception des observations des parties, le/la président·e du comité de discipline interne peut convoquer les parties à une réunion, soit en personne, soit par vidéo ou téléconférence, afin de poser des questions

⁷La personne nommée pour assumer la présidence du comité de discipline interne doit être impartiale et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts. OSC informera la tierce partie indépendante de l'identité des personnes assumant la présidence du comité de discipline interne et nommées par l'organisation de temps à autre.

aux parties et de permettre aux parties de se poser des questions entre elles.

23. Après avoir examiné les observations et les preuves liées à la plainte, le/la président·e du comité de discipline interne détermine si l'un des incidents énumérés dans la procédure n°1 ci-dessus s'est produit et, le cas échéant, détermine s'il convient d'imposer une sanction et, le cas échéant, détermine la sanction appropriée (voir : Sanctions). Si, après avoir entendu les parties et examiné leurs observations, le/la président·e du comité de discipline interne estime qu'aucun des incidents énumérés pour la procédure n° 1 ci-dessus n'a eu lieu, iel rejette la plainte.
24. Le/La président·e du comité de discipline interne informe les parties de sa décision, qui doit être écrite et motivée. La décision du/de la président·e du comité de discipline interne prend effet immédiatement, sauf indication contraire du/de la président·e du comité de discipline interne. Si les circonstances exigent qu'une décision soit rendue immédiatement ou dans un court délai, le/la président·e du comité de discipline interne peut rendre une courte décision, soit oralement soit par écrit, suivie d'une décision écrite motivée.
25. Toute décision rendue par le/la président·e du comité de discipline interne est communiquée à OSC et consignée dans les dossiers d'OSC. Les décisions sont gardées confidentielles par les parties et OSC et sont conservées et éliminées conformément à la législation pertinente et applicable en matière de confidentialité.

Procédure n° 2 : traitement par une tierce partie indépendante et un comité de discipline externe

Tierce partie indépendante

26. Après avoir déterminé que la plainte doit être traitée dans le cadre de la procédure n° 2, la tierce partie indépendante propose l'utilisation de modes substitutifs de résolution des différends, s'il y a lieu. Si le différend n'est pas résolu au moyen de modes substitutifs de résolution des différends, la tierce partie indépendante désigne un comité de discipline externe composé

d'une (1) personne pour entendre la plainte. Par la suite, les responsabilités de la tierce partie indépendante sont les suivantes :

- a) coordonner tous les aspects administratifs de la procédure et établir des délais raisonnables;
 - b) fournir une assistance administrative et un soutien logistique au comité de discipline externe selon les besoins, ce qui comprend le fait de fournir au comité de discipline externe toute information relative aux sanctions disciplinaires précédemment imposées à tout·e intimé·e en vertu des politiques d'OSC;
 - c) fournir tout autre service ou soutien qui pourrait être nécessaire pour assurer une procédure équitable et opportune.
27. La tierce partie indépendante établit et respecte des délais qui garantissent l'équité de la procédure et l'audition de l'affaire en temps utile.
28. Si la nature du cas le justifie, la tierce partie indépendante peut, à son entière discrétion, nommer un comité de discipline externe de trois (3) personnes. Quand un comité de discipline externe de trois personnes est désigné, la tierce partie indépendante nomme un·e président·e parmi l'un·e des membres du comité de discipline externe.
29. La tierce partie indépendante, de concert avec le comité de discipline externe, décide alors du format sous lequel la plainte est entendue. Cette décision est sans appel. L'audience peut prendre la forme d'une audience verbale en personne, par conférence téléphonique ou par d'autres moyens électroniques, d'un examen de la preuve documentaire produite à l'avance ou d'une combinaison de ces méthodes.
30. L'audience est régie par les procédures que la tierce partie indépendante et le comité de discipline externe jugent appropriées dans les circonstances. Les directives procédurales suivantes s'appliquent :
- a) la détermination des procédures et des délais ainsi que la durée de l'audience doivent être aussi rapides et économiques que possible afin de garantir que les coûts pour les parties et OSC sont raisonnables;

- b) les parties sont informées de manière appropriée de la date, de l'heure et du lieu de l'audience;
- c) des copies de tous les documents écrits que l'une des parties souhaite faire examiner par le comité de discipline externe sont fournies à toutes les parties par l'intermédiaire de la tierce partie indépendante, avant l'audience et conformément aux délais établis par la tierce partie indépendante;
- d) les parties peuvent recourir à un·e représentant·e, un·e conseiller·ère, un·e traducteur·trice, des services de transcription ou un·e conseiller·ère juridique à leurs propres frais;
- e) le comité de discipline externe peut demander à toute autre personne de participer et de témoigner à l'audience;
- f) si OSC n'est pas une partie prenante à l'affaire, OSC est autorisé à assister à l'audience en tant qu'observateur et a accès à tous les documents soumis. Avec l'autorisation du comité de discipline externe, OSC peut présenter des observations à l'audience ou fournir au comité de discipline des informations aux fins de clarification qui peuvent être nécessaires au comité de discipline externe pour rendre sa décision⁸;
- g) le comité de discipline externe admet à l'audience toute preuve déposée par les parties et peut exclure toute preuve indûment répétitive ou constituant un abus de procédure; le comité de discipline externe applique par ailleurs les règles pertinentes et applicables en matière de preuve en ce qui concerne l'admissibilité et le poids accordé aux preuves déposées par les parties;
- h) aucun élément n'est admissible comme preuve dans le cadre d'une audience qui :

⁸ Cette disposition ne vise pas à donner à OSC la possibilité d'essayer d'influencer l'imposition d'une sanction ni, le cas échéant, la durée ou la nature de la sanction. Cette disposition vise plutôt à donner à OSC la possibilité de fournir au comité de discipline des informations aux fins de clarification quand les parties ont cherché à imposer une sanction particulière à une personne, mais qu'elles ont mal compris ou présenté de manière inexacte des éléments fondamentaux de la programmation ou de la structure des membres (ou d'autres questions similaires) et que, si ces éléments ne sont pas traités, le comité de discipline pourrait imposer une sanction à caractère non exécutoire.

- i. serait inadmissible dans un tribunal en raison d'un privilège en vertu du droit de la preuve;
 - ii. est inadmissible en vertu de toute loi.
 - i) la décision est prise à la majorité des voix du comité de discipline externe quand celui-ci est composé de trois personnes.
31. Si l'intimé·e reconnaît les faits allégués, iel peut renoncer à l'audience, auquel cas le comité de discipline externe détermine la sanction appropriée. Le comité de discipline externe peut encore tenir une audience afin de déterminer une sanction appropriée.
32. La procédure se poursuit si une partie choisit de ne pas participer à l'audience.
33. Si une décision peut affecter un·e autre participant·e de l'organisation dans la mesure où l'autre participant·e de l'organisation aurait droit à une action par l'entremise d'une plainte ou d'un appel, ce/cette participant·e de l'organisation devient une partie à la plainte, est autorisée à participer à la procédure telle que déterminée par le comité de discipline externe et est contraint·e par la décision.
34. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité de discipline externe peut solliciter un avis indépendant.

DÉCISION

35. Après avoir entendu l'affaire, le comité de discipline externe détermine si une infraction a été commise et, le cas échéant, les sanctions à imposer. Si le comité de discipline externe estime qu'il n'y a pas eu d'infraction, la plainte est rejetée.
36. Dans les quatorze (14) jours suivant la conclusion de l'audience, la décision écrite et motivée du comité de discipline externe est distribuée à toutes les parties par la tierce partie indépendante, y compris à OSC et aux sections concernées, le cas échéant.
37. Dans des circonstances extraordinaires, le comité de discipline externe peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après la conclusion de

l'audience, la décision écrite complète devant être rendue avant la fin de la période de quatorze (14) jours.

38. La décision du comité de discipline externe entre en vigueur à la date à laquelle elle est rendue, sauf décision contraire du comité de discipline externe. La décision du comité de discipline externe s'applique automatiquement à OSC et à l'ensemble de ses sections selon les conditions de la *Politique de réciprocité*.
39. Une fois le délai d'appel prévu dans la *Politique relative aux appels* expiré, OSC ou la section (selon le cas) publie sur son site Web le résultat de l'affaire, toute disposition des politiques pertinentes qui a été violée, le nom de tout·e participant·e de l'organisation concerné·e, toute sanction imposée, le cas échéant, ou tout autre renseignement, tel qu'énoncé dans les dispositions des lignes directrices en matière de publication. Si l'affaire fait l'objet d'un appel, les dispositions des lignes directrices en matière de publication figurant dans la *Politique relative aux appels* s'appliquent. Les renseignements permettant d'identifier les personnes d'âge mineur ou les participant·e-s vulnérables ne seront jamais publiés.
40. Les autres personnes ou organismes, y compris, sans toutefois s'y limiter, les sections, les organismes provinciaux ou territoriaux de sport, les clubs de sport, etc., sont informés du résultat de toute décision rendue conformément à la présente politique.
41. Si le comité de discipline externe rejette la plainte, les renseignements visés à l'article 35 ci-dessus ne sont pas publiés. Les renseignements visés à l'article 35 ci-dessus sont gardés confidentiels par les parties, la tierce partie indépendante et OSC et sont conservés et éliminés conformément à la législation pertinente et applicable en matière de confidentialité. Le non-respect de cette disposition peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à la présente politique.
42. Les dossiers de toutes les décisions sont conservés par OSC conformément à sa *Politique de confidentialité*.
43. Quand le comité de discipline externe impose une sanction, la décision comprend, au minimum, les détails suivants :
 - a) le territoire ou l'organisme ayant compétence;

- b) un résumé des faits et des preuves pertinentes;
 - c) toute disposition précise des politiques, des règlements administratifs, des règles ou des règlements d'OSC qui a été violée, le cas échéant;
 - d) la partie ou l'organisme qui est responsable des coûts pour l'application de toute sanction;
 - e) l'organisme qui est responsable de la supervision du respect des conditions de la sanction par la personne sanctionnée;
 - f) toute condition de réintégration à laquelle l'intimé·e doit satisfaire (le cas échéant);
 - g) l'organisme qui est chargé de s'assurer que les conditions ont été satisfaites;
 - h) toute autre orientation qui aide les parties à mettre en œuvre la décision du comité de discipline externe.
44. Au besoin, une partie (ou l'organisme qui est responsable de l'application ou de la supervision d'une sanction) peut demander des clarifications au comité de discipline externe concernant l'ordonnance afin qu'elle puisse être mise en œuvre ou supervisée de manière appropriée.

SANCTIONS

45. Quand il/elle détermine la sanction appropriée, le/la président·e du comité de discipline interne ou le comité de discipline externe, selon le cas, tient compte des facteurs suivants (le cas échéant) :
- a) la nature et la durée de la relation de l'intimé·e avec le/la plaignant·e, y compris l'existence éventuelle d'un déséquilibre de pouvoir;
 - b) les antécédents de l'intimé·e et toute tendance d'inconduite, de comportement prohibé ou de maltraitance;
 - c) l'âge respectif des personnes concernées;
 - d) si l'intimé·e représente une menace permanente et/ou potentielle pour la sécurité d'autrui;

- e) l'admission volontaire par l'intimé·e de toute infraction, l'acceptation de la responsabilité de l'inconduite, du comportement prohibé ou de la maltraitance, et/ou la coopération dans la procédure d'enquête et/ou disciplinaire d'OSC;
 - f) l'incidence réelle ou perçue de l'incident sur le/la plaignant·e, l'organisme de sport ou la communauté sportive;
 - g) les circonstances propres à l'intimé·e sanctionné·e (p. ex. manque de connaissances ou de formation appropriées concernant les exigences du *Code de conduite et d'éthique*; dépendance; déficience; maladie);
 - h) si, compte tenu des circonstances et des faits qui ont été établis, la poursuite de la participation à la communauté sportive est appropriée;
 - i) tout·e intimé·e qui occupe une position de confiance, de contact intime ou de pouvoir décisionnel à forte incidence s'expose à des sanctions plus sévères;
 - j) d'autres circonstances atténuantes ou aggravantes.
46. Toute sanction imposée doit être proportionnelle et raisonnable. Toutefois, il n'est pas obligatoire de prendre des mesures disciplinaires progressives, car un seul incident de comportement prohibé, de maltraitance ou d'autre inconduite peut justifier des sanctions plus sévères ou cumulatives.
47. Le/La président·e du comité de discipline interne ou le comité de discipline externe, selon le cas, peut appliquer une ou plusieurs des sanctions disciplinaires suivantes :
- a) **Avertissement verbal ou écrit** – une réprimande verbale ou un avis de mise en garde écrit officiel indiquant qu'un·e participant·e de l'organisation a commis une infraction au *Code de conduite et d'éthique* et que des sanctions plus sévères seront prises s'il/si elle en commet d'autres;
 - b) **Formation** – l'obligation pour un·e participant·e de l'organisation de suivre une formation spécifique supplémentaire ou de prendre des mesures pour corriger toute violation du *Code de conduite et d'éthique* ou du CCUMS;

- c) **Probation** – toute autre infraction au *Code de conduite et d'éthique* ou au CCUMS durant la période de probation entraînera des mesures disciplinaires supplémentaires, y compris, sans toutefois s'y limiter, une suspension temporaire ou l'interdiction permanente. Cette sanction peut également inclure une perte de privilèges ou d'autres conditions, des restrictions ou des exigences pendant une période définie;
 - d) **Suspension** – la suspension, pour une période définie ou jusqu'à nouvel ordre, du droit de participer, de quelque manière que ce soit, à un programme, une activité, un événement ou une compétition, parrainé, organisé ou sanctionné par OSC. Tout·e participant·e de l'organisation suspendu·e peut être admissible à reprendre sa participation, mais sa réintégration peut faire l'objet de certaines restrictions ou être conditionnelle à la satisfaction par le/la participant·e de l'organisation de conditions précises établies au moment de sa suspension;
 - e) **Restrictions de l'admissibilité** – des restrictions ou des interdictions peuvent s'appliquer à certains types de participation, tandis qu'une participation à d'autres titres peut être autorisée dans des conditions strictes;
 - f) **Interdiction permanente** – l'interdiction permanente du droit de participer à quelque titre que ce soit à un programme, une activité, un événement ou une compétition, parrainé, organisé ou sanctionné par OSC;
 - g) **Autres sanctions discrétionnaires** – d'autres sanctions peuvent être imposées, y compris, sans toutefois s'y limiter, d'autres pertes de privilèges, l'interdiction d'entrer en contact avec une personne, une amende ou un paiement monétaire pour compenser des pertes directes, la suspension du financement ou toute autre restriction ou condition jugée nécessaire ou appropriée.
48. Le/La président·e du comité de discipline interne ou le comité de discipline externe, selon le cas, peut appliquer une ou plusieurs des sanctions présumées suivantes, qui sont jugées justes et appropriées pour les types de maltraitance suivants auxquels elles s'appliquent :

- a) toute maltraitance sexuelle impliquant une personne d'âge mineur ou un·e plaignant·e qui était d'âge mineur au moment des incidents faisant l'objet de la plainte est passible d'une sanction d'interdiction permanente;
 - b) la maltraitance sexuelle, la maltraitance physique avec contact et la maltraitance d'interférence ou de manipulation en relation à une procédure sont passibles d'une sanction présumée, soit d'une suspension temporaire ou de restrictions de l'admissibilité;
 - c) si l'intimé·e fait face à des accusations ou à des allégations de crime contre une personne, lorsque la gravité de l'infraction le justifie, la sanction présumée prendra la forme d'une période de suspension jusqu'à ce qu'une décision définitive ait été rendue à la suite de la procédure d'exécution applicable.
49. La condamnation d'un·e participant·e de l'organisation pour certaines infractions au *Code criminel* impliquant une conduite préjudiciable entraîne une sanction présumée d'interdiction permanente à la participation à OSC. Ces infractions au *Code criminel* peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter :
- a) toute infraction de pornographie juvénile;
 - b) toute infraction sexuelle;
 - c) toute infraction de violence physique.
50. Sauf décision contraire du comité de discipline, toute sanction disciplinaire imposée s'applique immédiatement, nonobstant appel. Le défaut de se conformer à une sanction imposée par le comité de discipline externe entraînera une suspension automatique d'OSC jusqu'à ce que la sanction soit respectée.

SANCTIONS DU BCIS

51. OSC veille à ce que toute sanction ou mesure imposée par le/la directeur·trice des sanctions et des résultats du BCIS à un·e participant·e de l'organisation soit mise en œuvre et respectée sur le territoire d'OSC, une fois qu'OSC a reçu une notification appropriée de la sanction ou de la mesure disciplinaire du

BCIS imposée au/à la participant·e de l'organisation.

APPELS

52. La décision d'un·e président·e du comité de discipline interne ou d'un comité de discipline externe, selon le cas, peut faire l'objet d'un appel conformément à la *Politique relative aux appels*.

CONFIDENTIALITÉ

53. La procédure disciplinaire est confidentielle et concerne uniquement OSC, la section (le cas échéant), les parties, la tierce partie indépendante, le/la président·e du comité de discipline interne, le comité de discipline externe (le cas échéant) et tout·e conseiller·ère indépendant·e du comité de discipline externe.
54. Aucune des parties (ou leurs représentant·e·s ou témoins) ni aucun des organismes visés à l'article 53 ne peut divulguer des renseignements confidentiels relatifs à toute mesure disciplinaire ou plainte à une personne qui ne participe pas à la procédure, à moins qu'OSC ne soit tenu d'en informer un organisme comme une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme de sport (c'est-à-dire, lorsqu'une suspension provisoire ou des mesures provisoires ont été imposées et qu'une communication est nécessaire pour s'assurer qu'elles peuvent être exécutées), ou qu'une notification soit autrement requise par la loi.
55. Tout manquement à l'obligation de confidentialité peut entraîner d'autres sanctions ou mesures disciplinaires de la part du/de la président·e du comité de discipline interne ou du comité de discipline externe (selon le cas).

DÉLAIS

56. Si les circonstances de la plainte sont telles que le respect des délais prévus par la présente politique ne permet pas une résolution rapide de la plainte, la tierce partie indépendante peut demander que ces délais soient révisés.

RAPPORTS STATISTIQUES

57. OSC peut publier un rapport statistique général de l'activité qui a été menée conformément à la présente *Politique relative aux plaintes et à la discipline*.

Ce rapport ne doit pas comprendre les renseignements qui sont confidentiels en vertu de la présente politique ou dont la confidentialité a été ordonnée par un comité de discipline ou d'appel, mais peut inclure le nombre de plaintes signalées à la tierce partie indépendante (pour OSC et les sections) ainsi que des statistiques concernant le nombre de cas qui ont été résolus au moyen d'un mode substitutif de résolution des différends, de la procédure impliquant le/la président·e du comité de discipline interne ou de la procédure impliquant le comité de discipline externe, et le nombre d'appels déposés conformément à la *Politique relative aux appels* de même que si les appels ont été accueillis, partiellement accueillis ou rejetés.

CONFIDENTIALITÉ

58. La collecte, l'utilisation et la communication de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont soumises à la *Politique de confidentialité* d'OSC.
59. OSC, ses sections et tout·e délégué·e en vertu de la présente politique (c'est-à-dire, tierce partie indépendante, président·e du comité de discipline interne ou comité de discipline externe) doivent se conformer à la *Politique de confidentialité* d'OSC (ou, dans le cas d'une section, à la *Politique de confidentialité* de la section) dans l'exécution de services en vertu de la présente politique.

Annexe A – Procédure d'enquête

Détermination

1. Quand une plainte est déposée conformément à cette politique et est acceptée par la tierce partie indépendante, la tierce partie indépendante détermine si l'incident ou les incidents doivent faire l'objet d'une enquête.

Enquête

2. Si la tierce partie indépendante estime qu'une enquête est nécessaire, elle nomme un·e enquêteur·euse. L'enquêteur·euse doit être indépendant·e de la tierce partie indépendante et d'OSC ou de sa section (selon le cas) et avoir l'expérience des enquêtes. L'enquêteur·euse ne doit pas être en conflit d'intérêts ou avoir aucun lien avec l'une ou l'autre des parties.
3. La législation fédérale et/ou provinciale/territoriale en lien avec le harcèlement en milieu de travail peut s'appliquer à l'enquête si le harcèlement ciblait un·e employé·e dans un milieu de travail. L'enquêteur·euse doit examiner la législation en matière de sécurité au travail, les politiques de l'organisation en matière de ressources humaines, et/ou consulter des spécialistes indépendant·e·s afin de déterminer si la législation s'applique dans le cadre de la plainte.
4. L'enquête peut prendre la forme voulue par l'enquêteur·euse, dans le respect de la législation provinciale applicable. L'enquête peut inclure :
 - a) des entretiens avec le/la plaignant·e;
 - b) des entretiens avec les témoins;
 - c) une déclaration des faits (du point de vue du/de la plaignant·e) préparée par l'enquêteur·euse, reconnue par le/la plaignant·e et fournie à l'intimé·e;
 - d) des entretiens avec l'intimé·e;
 - e) une déclaration des faits (du point de vue de l'intimé·e) préparée par l'enquêteur·euse, reconnue par l'intimé·e et fournie au/à la plaignant·e.

Rapport de l'enquêteur·euse

5. Une fois son enquête terminée, l'enquêteur·euse prépare un rapport écrit qui comprend un résumé des preuves fournies par les parties et les témoins interrogé·e·s. Le rapport comprend aussi une recommandation non contraignante de l'enquêteur·euse concernant si une allégation ou, quand il y a plusieurs allégations, lesquelles des allégations, devraient être entendues par un comité de discipline externe conformément à la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* parce qu'elles sont susceptibles de constituer une violation du *Code de conduite et d'éthique*, du CCUMS ou de toute autre politique pertinente et applicable d'OSC.
6. L'enquêteur·euse peut aussi formuler des recommandations non contraignantes concernant la marche à suivre (c'est-à-dire, médiation, procédures disciplinaires, examen plus poussé ou enquête).
7. Le rapport de l'enquêteur·euse est mis à la disposition de la tierce partie indépendante qui divulgue, à sa discrétion, l'ensemble ou une partie de l'enquête à OSC ou aux sections concernées (le cas échéant). La tierce partie indépendante peut aussi divulguer le rapport de l'enquêteur·euse (ou une version censurée pour protéger l'identité des témoins) aux parties, à sa discrétion, avec des passages censurés au besoin. Sinon, et seulement si cela est jugé nécessaire ou approprié par la tierce partie indépendante ou le comité de discipline externe, les autres participant·e·s de l'organisation concerné·e·s peuvent recevoir un résumé des conclusions de l'enquêteur·euse de la part de la tierce partie indépendante.
8. Si l'enquêteur·euse constate qu'il existe de possibles infractions au *Code criminel*, iel en informe les parties, OSC et, le cas échéant, la section, et la tierce partie indépendante soumet l'affaire à la police.
9. L'enquêteur·euse doit aussi informer OSC de toute conclusion qu'il y a eu activité criminelle. OSC peut décider de signaler de telles conclusions à la police, mais est tenu d'informer la police de toute conclusion en lien avec le trafic de substances ou méthodes interdites (comme indiqué dans la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur), tout crime sexuel impliquant des personnes d'âge mineur, une fraude à l'endroit d'OSC ou d'un ou plusieurs membres (selon le cas), ou d'autres infractions dont l'absence de signalement porterait atteinte à la réputation d'OSC.

Représailles et vengeance

10. Il est strictement interdit à tout·e participant·e de l'organisation contre lequel/laquelle une plainte a été déposée auprès de la tierce partie indépendante par un·e participant·e de l'organisation, ou qui témoigne dans le cadre d'une enquête, d'exercer des représailles ou des actes de vengeance.
11. Une telle conduite peut constituer un comportement prohibé et être assujettie à des procédures disciplinaires conformément à la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* ou, le cas échéant, aux politiques et procédures du BCIS.

Fausses allégations

12. Tout·e participant·e de l'organisation qui présente des allégations que l'enquêteur·euse juge malveillantes, fausses ou faites à des fins de représailles ou de vengeance peut être assujetti·e à une plainte en vertu de la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* et peut être tenu·e de payer les coûts de toute enquête qui en arrive à cette conclusion. L'enquêteur·euse peut recommander à OSC que le/la participant·e de l'organisation soit tenu·e de payer les coûts de toute enquête qui en arrive à cette conclusion.
13. Tout·e participant·e de l'organisation qui est tenu·e de payer ces coûts est automatiquement considéré·e comme n'étant pas en règle jusqu'à ce que les coûts soient payés en totalité, et il lui est interdit de participer aux événements, activités et affaires d'OSC. OSC, toute section (selon le cas) ou tout·e participant·e de l'organisation qui est la cible des allégations qui ont été déposées peut agir à titre de plaignant·e en ce qui concerne le dépôt d'une plainte conformément au présent article 10.

Anonymat

14. L'enquêteur·euse fait des efforts raisonnables pour préserver l'anonymat d'OSC, de l'intimé·e et de toute autre partie. Toutefois, OSC reconnaît que le maintien d'un anonymat complet pendant une enquête peut s'avérer impossible. L'enquêteur·euse doit informer tout·e témoin ou participant·e à l'enquête de cette limitation.

Confidentialité

15. La collecte, l'utilisation et la communication de tout renseignement personnel conformément à la présente politique sont soumises à la *Politique de confidentialité* d'OSC.
16. OSC, ses sections et tout·e délégué·e en vertu de la présente politique (c'est-à-dire, tierce partie indépendante, président·e du comité de discipline interne ou comité de discipline externe) doivent se conformer à la *Politique de confidentialité* d'OSC (ou, dans le cas d'une section, à la *Politique de confidentialité* de la section) dans l'exécution de services en vertu de la présente politique.

Annexe B – Lignes directrices en matière de publication

1. Sous réserve de la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* d'Olympiques spéciaux Canada (OSC), les décisions disciplinaires d'un comité de discipline externe sont considérées comme relevant du domaine public, sous réserve des restrictions énoncées ci-après.
2. La publication de toutes les décisions n'aura pas lieu avant la fin de la procédure disciplinaire engagée par OSC ou la fin de la période d'appel, selon le cas.
3. La publication est la communication de renseignements en les diffusant ou en les rendant accessibles au public par quelque moyen que ce soit, y compris l'impression, la télécommunication ou les moyens électroniques.
4. La notification consiste à fournir une copie écrite de toute décision disciplinaire à une organisation, conformément à la *Politique de réciprocité*. Les parties qui reçoivent une copie d'une décision disciplinaire ne peuvent pas divulguer publiquement cette information, sauf si cela est raisonnablement nécessaire pour appliquer les modalités de la décision disciplinaire et de toute sanction.
5. Après réception d'une copie de la décision disciplinaire, OSC, sauf indication contraire du comité de discipline externe, rendra la décision disciplinaire publiquement accessible sur son site Internet ou par tout autre moyen qu'il jugera approprié, comme les médias sociaux.
6. Les décisions sont affichées conformément à ce qui suit :
 - a) Lorsqu'une sanction ou une mesure disciplinaire est imposée pour une période déterminée au cours de laquelle un-e participant-e de l'organisation est limité-e dans sa participation aux activités sanctionnées par OSC, comme une suspension ou une période probatoire, la décision sera affichée pendant toute la durée de la sanction. Elle sera retirée à l'issue de la période déterminée plus deux ans.
 - b) Si une sanction ou une mesure disciplinaire prévoit une période de suspension, la décision sera publiée pour la période de suspension plus

deux ans, sauf dans le cas d'une sanction d'interdiction permanente. Une sanction d'interdiction permanente sera affichée indéfiniment.

- c) Toutes les publications ont lieu à l'issue de la procédure de plainte. Dans des circonstances exceptionnelles, la publication aura lieu pour protéger le public et/ou lorsque l'intégrité d'OSC ou de ses sections, le cas échéant, se verra affectée par la non-publication de la décision.
 - d) La publication de suspensions et/ou de mesures provisoires n'aura lieu que dans les circonstances exceptionnelles décrites ci-après au paragraphe e).
 - e) Les interdictions de publication sont de rigueur lorsqu'une plainte est en cours avec OSC. Toutes les informations, à l'exception de celles qui ont déjà été rendues publiques, font l'objet d'une interdiction de publication et doivent rester confidentielles jusqu'à la fin de la procédure afin d'en protéger l'intégrité.
- 7. Avant de publier la décision disciplinaire, OSC supprimera tout élément confidentiel ou sensible de la décision disciplinaire, y compris tout renseignement permettant d'identifier les participant·e·s de l'organisation ou les autres personnes citées, à moins que ces participant·e·s de l'organisation ne fassent l'objet d'une sanction et/ou d'une mesure disciplinaire dans la décision disciplinaire.
 - 8. Les questions résolues avant qu'une décision d'un comité ne soit rendue ne feront pas l'objet d'une publication, bien qu'OSC puisse informer toute organisation concernée de tout règlement et des restrictions qui en résultent pour les droits de participation d'un·e participant·e de l'organisation dans le cadre des activités sanctionnées par OSC.
 - 9. OSC publiera un résumé de la décision disciplinaire. Ce résumé comprendra le nom du ou des intimé·e·s, la nature de l'infraction ou des infractions, les politiques, les règlements administratifs, les règles ou les règlements qui ont été enfreints, le résultat et toute sanction imposée, ainsi que la date de la décision.
 - 10. Les renseignements permettant d'identifier les personnes d'âge mineur ou les participant·e·s vulnérables de l'organisation ne seront jamais publiés par OSC.

11. Les décisions disciplinaires impliquant des sanctions imposées par le Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS) seront publiées conformément aux lignes directrices établies par le BCIS.
12. Rien dans ce qui précède n'interdit à OSC d'aviser les organismes de sport concernés de toute décision disciplinaire imposant une sanction et/ou une mesure disciplinaire à un·e participant·e de l'organisation, y compris une personne d'âge mineur ou un·e participant·e vulnérable de l'organisation, comme l'exige la *Politique de réciprocité*. Si une personne d'âge mineur ou un·e participant·e vulnérable de l'organisation est sanctionné·e et/ou fait l'objet de mesures disciplinaires en vertu d'une décision disciplinaire, toute organisation qui reçoit une notification de cette décision disciplinaire doit garder la décision confidentielle, sauf dans la mesure où cela est raisonnablement nécessaire pour mettre en œuvre les modalités de la décision disciplinaire.
13. OSC conservera les registres de toutes les décisions conformément à la *Politique de confidentialité*.

Politique en matière de modes substitutifs de résolution des différends

Objet

1. Olympiques spéciaux Canada (OSC) appuie les modes substitutifs de résolution des différends et défend les techniques de négociation, de facilitation et de médiation comme des moyens efficaces pour régler les conflits. Les modes substitutifs de résolution des différends permettent aussi d'éviter l'incertitude, les coûts et les autres effets négatifs associés aux longs processus d'appel et de plainte ou aux procès.
2. OSC incite les participant·e·s de l'organisation à communiquer avec ouverture, à collaborer et à appliquer les techniques de résolution de problèmes et de négociation pour régler leurs différends. OSC estime que les ententes négociées sont généralement préférables aux règlements obtenus autrement.
3. OSC encourage vivement les participant·e·s de l'organisation à rechercher des solutions négociées à leurs conflits.

Application de la présente politique

4. La présente politique s'applique à l'ensemble des participant·e·s de l'organisation.
5. À tout moment du processus, on peut saisir la possibilité de régler un différend en recourant à un mode substitutif de résolution des différends, quand toutes les parties conviennent que cette démarche leur serait mutuellement bénéfique.

Facilitation et médiation

6. Si toutes les parties à un différend de même qu'OSC conviennent d'un mode substitutif de résolution des différends, une personne agissant à titre de médiateur·trice ou de facilitateur·trice doit être désignée.
7. Le/la médiateur·trice ou facilitateur·trice décide de la forme que prendra le processus de résolution, et s'il le juge approprié, précise l'échéance avant laquelle les parties doivent en arriver à une décision négociée.
8. Advenant une décision négociée, celle-ci doit être soumise à OSC aux fins d'approbation si elle requiert une mesure d'OSC avant sa mise en œuvre.

Toutes les mesures découlant de la décision doivent être adoptées conformément aux délais spécifiés dans la décision négociée, dans l'attente de l'approbation de la décision.

9. Si les parties ne parviennent pas à une décision négociée avant l'échéance fixée (si elle a été fixée) par le/la médiateur·trice ou facilitateur·trice au début du processus ou si elles ne s'entendent pas sur le mode substitutif de résolution des différends, on examinera le différend en vertu de l'article approprié de la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* ou de la *Politique relative aux appels* d'OSC, selon le cas.

Décision finale et exécutoire

10. Toute décision négociée sera exécutoire pour les parties.
11. Toute décision négociée sera sans appel.

Politique relative aux appels

Objet

1. La présente *Politique relative aux appels* prévoit, pour les participant·e·s de l'organisation, une procédure d'appel équitable et rapide relativement à certaines décisions prises par OSC.

Portée et application de la présente politique

2. La présente politique s'applique à l'ensemble des participant·e·s de l'organisation.
3. Tout·e participant·e de l'organisation directement touché·e par une décision d'OSC ou du comité de discipline externe, selon le cas, a le droit d'en appeler de cette décision, pour autant que l'appel soit fondé sur des motifs suffisants conformément à la section de la politique intitulée **Motifs d'appel**.
4. La présente politique **s'appliquera** aux décisions d'OSC portant sur :
 - a) l'admissibilité;
 - b) la sélection;
 - c) les conflits d'intérêts;
 - d) la discipline;
 - e) les adhésions.
5. La présente politique **ne s'appliquera pas** aux décisions d'OSC portant sur :
 - a) l'emploi;
 - b) les infractions en matière de dopage;
 - c) les règlements sportifs;
 - d) les critères de sélection, quotas, politiques et procédures établis par des entités autres qu'OSC et ses sections;

- e) le fond, le contenu et l'établissement des critères de sélection des équipes et d'octroi des brevets;
- f) les affectations des bénévoles et entraîneur·euse·s et le retrait ou la révocation de ces affectations;
- g) l'établissement et l'exécution des budgets;
- h) les décisions prises par le BCIS;
- i) la structure opérationnelle et les nominations aux comités;
- j) les décisions ou les mesures disciplinaires prises dans le cadre des affaires, des activités ou des événements d'entités autres qu'OSC ou ses sections (les appels de ces décisions seront traités conformément aux politiques de ces autres entités, à moins qu'OSC ne le demande et ne l'accepte à sa seule discrétion);
- k) les questions commerciales pour lesquelles une autre procédure de recours existe en vertu d'un contrat ou de lois applicables;
- l) les décisions prises en vertu de la présente politique.

Délai d'appel

- 6. Les participant·e·s de l'organisation qui désirent en appeler d'une décision ont quatorze (14) jours à partir de la date à laquelle iels ont reçu l'avis de décision pour soumettre les éléments suivants :
 - a) un avis d'intention de faire appel;
 - b) leurs coordonnées;
 - c) les noms de l'intimé·e et de toutes autres parties concernées connues de la partie appelante;
 - d) la date à laquelle la partie appelante a été avisée de la décision qu'elle porte en appel;
 - e) une copie de la décision portée en appel ou une description de celle-ci en l'absence d'un document écrit;

- f) les motifs de l'appel;
 - g) les raisons détaillées de l'appel;
 - h) toutes les preuves appuyant ces motifs;
 - i) la ou les solutions attendues;
 - j) cent cinquante dollars (150 \$) en frais administratifs, qui seront remboursés si l'appel est accueilli.
7. Un·e participant·e de l'organisation qui désire faire appel passé le délai de quatorze (14) jours doit en faire la demande par écrit, en énonçant les raisons qui justifieraient une dérogation. La décision de permettre ou non un appel passé le délai de quatorze (14) jours appartient exclusivement au/à la gestionnaire d'appel et elle est sans appel.

Motifs d'appel

8. On ne peut pas en appeler d'une décision sur son seul bien-fondé. Un appel ne sera entendu qu'en présence de motifs suffisants. Les motifs suffisants se limitent aux suivants, impliquant que l'intimé·e :
- a) a pris une décision qui ne relevait pas de son autorité ou de sa compétence en vertu des documents administratifs applicables;
 - b) a omis de suivre la procédure décrite dans les documents administratifs applicables;
 - c) a pris une décision influencée par des partis pris (c'est-à-dire, un manque de neutralité tel que le/la décideur·euse est incapable de considérer d'autres points de vue;
 - d) a pris une décision déraisonnable, y compris l'omission de tenir compte de renseignements pertinents ou la prise en compte de renseignements non pertinents pour prendre sa décision.
9. Le fardeau de la preuve incombe à la partie appelante, qui doit démontrer que, selon toute probabilité, l'une des circonstances énumérées à l'article 8 de la présente politique est survenue et a eu, ou a pu raisonnablement avoir, un effet significatif sur la décision ou le/la décideur·euse.

Examen préliminaire de l'appel

10. Si les circonstances s'y prêtent, les parties peuvent d'abord tenter de résoudre l'appel par le biais de la *Politique en matière de modes substitutifs de résolution des différends*.
11. Les appels résolus dans le cadre de la *Politique en matière de modes substitutifs de résolution des différends* donneront lieu au remboursement des frais d'administration à la partie appelante.
12. Si l'appel n'est pas résolu par l'application de la *Politique en matière de modes substitutifs de résolution des différends*, OSC, après avoir reçu un avis approprié et toutes les informations conformément à l'article 6 ci-dessus, nommera un·e gestionnaire d'appel indépendant·e (qui ne doit pas être en conflit d'intérêts ou avoir une relation directe avec les parties) qui aura les responsabilités suivantes :
 - a) déterminer si l'appel s'inscrit dans la portée de la présente politique;
 - b) déterminer si l'appel a été soumis dans le délai prescrit;
 - c) décider s'il y a des motifs suffisants pour en appeler.
13. Si le/la gestionnaire d'appel rejette l'appel pour motifs insuffisants, parce qu'il a été soumis passé le délai prescrit ou parce qu'il ne s'inscrit pas dans la portée de la présente politique, la partie appelante sera avisée par écrit des raisons de cette décision, laquelle sera sans appel.
14. Si le/la gestionnaire d'appel estime qu'il existe des motifs suffisants pour en appeler, iel désignera un comité d'appel, composé d'un·e seul·e arbitre, pour entendre l'appel.
15. Dans des circonstances extraordinaires et à la discrétion du/de la gestionnaire d'appel, un comité d'appel composé de trois (3) personnes peut être nommé pour entendre l'appel. Dans ce cas, le/la gestionnaire d'appel désignera l'un·e des membres du comité comme président·e.

Désignation des parties concernées

16. Pour confirmer l'identification de toute partie concernée, le/la gestionnaire d'appel fera appel à OSC. Le/la gestionnaire d'appel peut déterminer si une partie est une partie concernée à sa seule discrétion.

Procédure d'audience de l'appel

17. Le/la gestionnaire d'appel informe les parties que l'appel sera entendu. Le/la gestionnaire d'appel décide ensuite du format sous lequel l'appel sera entendu. Cette décision est laissée à sa seule discrétion et ne peut faire l'objet d'un appel.
18. L'audience a lieu même si l'une des parties choisit de ne pas y participer.
19. L'audience de l'appel peut prendre la forme d'une audience verbale en personne, par conférence téléphonique ou par d'autres moyens électroniques, d'un examen de la preuve documentaire produite à l'avance ou d'une combinaison de ces méthodes. L'audience est régie par les procédures que le/la gestionnaire d'appel et le comité jugent appropriées dans les circonstances. Les lignes directrices suivantes s'appliquent à l'audience :
 - a) l'audience se tient à l'intérieur de l'échéancier fixé par le/la gestionnaire d'appel;
 - b) les parties sont informées dans un délai raisonnable du jour, de l'heure et du lieu d'une audience en personne ou d'une audience par téléphone ou par voie électronique;
 - c) des copies de tous les documents que les parties désirent voir pris en considération par le comité sont remises à toutes les parties avant l'audience;
 - d) les parties peuvent se faire accompagner à leurs frais par un·e représentant·e ou un·e conseiller·ère, notamment un·e conseiller·ère juridique;
 - e) le comité peut demander à toute autre personne de participer et de témoigner lors d'une audience en personne ou d'une audience par téléphone ou par voie électronique;

- f) le comité peut admettre en preuve tout témoignage verbal et tout document ou autre élément pertinent à l'objet de l'appel; il peut exclure les éléments de preuve inutilement répétitifs et accorder aux autres le poids qu'il estime juste;
 - g) si une décision d'appel risque d'affecter une autre partie au point que celle-ci aurait recours à un appel en son nom propre conformément à la présente politique, cette partie devient partie concernée de l'appel en question et est liée par son issue;
 - h) la décision d'accueillir ou de rejeter un appel se prend à la majorité des voix des membres du comité.
20. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité d'appel peut solliciter un avis indépendant.

Décision d'appel

21. La partie appelante doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé·e a commis une erreur de procédure telle que décrite dans la section Motifs d'appel de la présente politique et que cette erreur a eu un effet important sur la décision ou le/la décideur·euse.
22. Le comité rend sa décision, par écrit et motivée, dans les sept (7) jours suivant la fin de l'audience. En prenant sa décision, le comité n'a pas plus d'autorité que le/la décideur·euse initial·e. Le comité peut décider :
- a) de rejeter l'appel et de confirmer la décision qui en faisait l'objet;
 - b) d'accueillir l'appel et de renvoyer l'affaire au/à la décideur·euse initial·e pour qu'il prenne une nouvelle décision;
 - c) d'accueillir l'appel et de modifier la décision qui en fait l'objet.
23. Le comité déterminera également si les coûts de l'appel seront imputés à l'une ou l'autre des parties. Lors de l'évaluation des coûts, le comité tiendra compte de l'issue de l'appel, de la conduite des parties et de leurs ressources financières respectives.
24. La décision écrite du comité, motivée, sera distribuée à toutes les parties, au/à la gestionnaire d'appel, à OSC et à sa section (le cas échéant). Dans des

circonstances extraordinaires, le comité peut d'abord rendre une décision verbale ou sommaire peu après la conclusion de l'audience, la décision écrite complète devant être rendue par la suite. La décision sera considérée comme relevant du domaine public et publiée conformément aux lignes directrices en matière de publication, à moins que le comité n'en décide autrement.

Délais

25. Si les circonstances de l'appel sont telles que le respect des délais prévus dans la présente politique ne permet pas une résolution rapide de l'appel, le/la gestionnaire d'appel et/ou le comité d'appel peuvent demander que ces délais soient révisés.

Confidentialité

26. La procédure d'appel est confidentielle et ne concerne que les parties, OSC, le/la gestionnaire d'appel, le comité et tout·e conseiller·ère indépendant·e du comité. Une fois la procédure entamée et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, aucune des parties (ou leurs représentant·e-s ou témoins) ne peut divulguer des renseignements confidentiels relatifs à l'appel à une personne qui ne participe pas à la procédure, à moins qu'OSC ne soit tenu d'en informer un organisme comme une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme de sport (c'est-à-dire, lorsqu'une suspension provisoire ou des mesures provisoires ont été imposées et qu'une communication est nécessaire pour s'assurer qu'elles peuvent être exécutées), ou qu'une notification soit autrement requise par la loi.
27. Aucune des parties (ou leurs représentant·e-s ou témoins) ou des organisations visées à l'article 26 ne peut divulguer des renseignements confidentiels relatifs à l'appel à une personne qui ne participe pas à la procédure, à moins qu'OSC ne soit tenu d'en informer un organisme comme une fédération internationale, Sport Canada ou un autre organisme de sport (c'est-à-dire, lorsqu'une suspension provisoire ou des mesures provisoires ont été imposées et qu'une communication est nécessaire pour s'assurer qu'elles peuvent être exécutées), ou qu'une notification soit autrement requise par la loi.
28. Tout manquement à l'obligation de confidentialité peut entraîner d'autres sanctions ou mesures disciplinaires de la part du comité.

Décision finale et exécutoire

29. Aucune action ou procédure judiciaire ne sera engagée contre OSC ou les participant·e·s de l'organisation à l'égard d'un différend, sauf si OSC a refusé ou omis de fournir ou de respecter la procédure de règlement des différends et/ou la procédure d'appel prévue dans les documents administratifs de l'organisation.
30. La décision du comité sera exécutoire pour toutes les parties et pour tous les individus et ne peut faire l'objet d'un appel ultérieur.
31. La décision du comité sera exécutoire pour toutes les parties et pour tous les individus, sous réserve du droit de toute partie de demander une révision de la décision du comité conformément aux règles du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC).

Politique de confidentialité

Généralités

1. Contexte – La confidentialité des renseignements personnels est régie à l'échelle fédérale par la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (la « LPRPDE »). La présente politique décrit la façon dont OSC recueille, utilise, protège, communique et élimine les renseignements personnels, et elle exprime l'engagement pris par OSC de recueillir, d'utiliser et de communiquer les renseignements personnels de manière responsable. Elle s'appuie sur les exigences requises par la LPRPDE et sur l'interprétation que fait OSC de ces responsabilités.
2. Objet – La présente politique vise à encadrer la collecte, l'utilisation et la communication de renseignements personnels au cours d'activités commerciales d'une manière qui tient compte du droit des participant·e·s de l'organisation à la vie privée à l'égard des renseignements personnels qui les concernent et du besoin d'OSC de recueillir, d'utiliser ou de communiquer des renseignements personnels.

Application de la présente politique

3. Application – La présente politique s'applique aux représentant·e·s qui ont un lien avec les renseignements personnels recueillis, utilisés ou communiqués dans le cadre de toute activité commerciale d'OSC.
4. Décisions relatives à la politique – Sauf exceptions prévues par la *Loi*, le conseil d'administration d'OSC est habilité à interpréter toute disposition contradictoire, ambiguë ou floue de la présente politique.

Obligations

5. Obligations statutaires – OSC est régi par la LPRPDE en ce qui concerne la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements personnels.
6. Autres obligations – En plus de respecter toutes les exigences de la *Loi*, OSC et ses représentant·e·s doivent également respecter les exigences supplémentaires de la présente politique. Les représentant·e·s d'OSC ne doivent pas :

- a) communiquer des renseignements personnels à une tierce partie dans le cadre d'une activité commerciale ou d'une transaction, à moins que l'activité commerciale, la transaction ou tout autre intérêt ne soit dûment consenti conformément à la présente politique;
- b) se placer délibérément dans une position dans laquelle ils/elles sont dans l'obligation de communiquer des renseignements personnels à une organisation;
- c) dans le cadre de leurs fonctions officielles, communiquer des renseignements personnels à des membres de leur famille, des ami·e·s ou des collègues, ou à des organisations dans lesquelles des membres de leur famille, des ami·e·s ou des collègues ont un intérêt;
- d) tirer des avantages personnels des renseignements personnels obtenus dans le cadre de leurs fonctions au sein d'OSC;
- e) accepter des cadeaux ou des faveurs qui pourraient être considérés comme étant donnés en échange de la communication (passée ou prévue) de renseignements personnels.

Responsabilité

7. Agent·e de protection de la vie privée – L'agent·e de protection de la vie privée est responsable de mettre en œuvre la présente politique, de surveiller la collecte des renseignements et la sécurité des données, et de s'assurer que le personnel reçoit la formation adéquate sur les questions de confidentialité et sur ses responsabilités en la matière. L'agent·e de protection de la vie privée gère également les demandes d'accès aux renseignements personnels ainsi que les plaintes liées aux renseignements personnels. Ses coordonnées sont les suivantes :

Olympiques spéciaux Canada (OSC)

21, avenue St. Clair Est, bureau 600, Toronto (Ontario) M4T 1N5

Téléphone : 416-927-9050, poste 4382

Courriel : bolafsson@specialolympics.ca

8. Fonctions – L'agent·e de protection de la vie privée doit :

- a) mettre en place des procédures de protection des renseignements personnels;
 - b) établir des procédures pour recevoir les plaintes et les questions et y répondre;
 - c) tenir un registre de toutes les personnes qui ont accès à des renseignements personnels;
 - d) s'assurer que les fournisseurs tiers se conforment à la présente politique;
 - e) former le personnel et lui communiquer les renseignements nécessaires sur les pratiques et les politiques d'OSC en matière de confidentialité.
9. Personnel – OSC doit s'assurer que tout son personnel, ses prestataires, ses agent·e·s ou toute autre personne impliquée auprès d'OSC respectent la *Loi* et la présente politique.

Fins d'identification

10. Objet – Les représentant·e·s et les possibles représentant·e·s peuvent recueillir des renseignements personnels aux fins indiquées ci-dessous, entre autres.

Communications :

- a) l'envoi de communications sous forme de nouvelles électroniques ou de bulletins d'information qui contiennent de l'information sur les programmes, les événements, les collectes de fonds, les activités, les mesures disciplinaires et les appels d'OSC, ou d'autres informations pertinentes;
- b) la communication par l'intermédiaire d'articles, de relations avec les médias, de publications sur le site Web d'OSC, de présentations ou d'affiches;
- c) la nomination à des récompenses, les biographies et les relations avec les médias;
- d) la communication entre les représentant·e·s et avec eux/elles;

- e) les résultats des mesures disciplinaires et la liste des suspensions à long terme;
- f) la vérification du statut de résident;
- g) la publication d'images ou d'autres représentations, ou d'autres attributs identifiables en vue de promouvoir OSC.

Inscription, saisie dans la base de données et suivi :

- a) l'inscription de programmes, d'événements ou d'activités;
- b) la saisie dans la base de données de l'Association canadienne des entraîneurs, la définition du niveau de certification et des qualifications des entraîneur·euse·s et la sélection des entraîneur·euse·s;
- c) la saisie dans la base de données afin de déterminer le niveau de certification et les qualifications concernant l'arbitrage;
- d) la définition de l'admissibilité, du groupe d'âge et du niveau de jeu ou de compétition approprié;
- e) l'inscription des athlètes, la fourniture des uniformes et divers aspects de la sélection des athlètes et des équipes;
- f) le suivi technique, la formation des officiel·le·s, les objectifs éducatifs, la promotion du sport et les publications des médias;
- g) la sélection;
- h) la mise en place de politiques antidopage et de dépistage;
- i) la mise en place d'un classement;
- j) le suivi technique, l'analyse des entraîneur·euse·s et des clubs, la formation des officiel·le·s, les objectifs éducatifs, les publications des médias et la promotion du sport.

Ventes, promotion et merchandisage :

- a) l'achat d'équipement, de manuels d'entraînement, de ressources et d'autres produits;

- b) la promotion et la vente de marchandises.

Généralités :

- a) l'administration et l'organisation de voyages;
 - b) la mise en place du programme de contrôle des antécédents d'OSC;
 - c) les urgences médicales, la communication avec une personne à contacter en cas d'urgence ou les rapports liés à une urgence ou un problème médical;
 - d) la détermination de la structure démographique des membres et des besoins du programme;
 - e) la gestion des réclamations d'assurance et des enquêtes menées par les assurances;
 - f) l'enregistrement de vidéos et la prise de photographies à des fins personnelles, et non à des fins commerciales, par des spectateurs, des parents ou des amis;
 - g) l'enregistrement de vidéos et la prise de photographies par OSC à des fins de promotion, de marketing ou de publicité;
 - h) la paye, la rétribution et les régimes d'assurance et de soins de santé de l'organisation.
11. Fins non citées – OSC doit demander le consentement des personnes concernées pour utiliser leurs renseignements personnels à des fins commerciales qui ne sont pas mentionnées ci-dessus. La façon dont ce consentement a été obtenu et la date de son obtention doivent être documentées.

Consentement

12. Consentement – OSC doit obtenir le consentement des personnes concernées par des moyens légaux au moment de la collecte des renseignements personnels, avant leur utilisation ou leur communication. OSC peut recueillir des renseignements personnels sans le consentement des personnes concernées si cela est raisonnable et autorisé par la loi.

13. Consentement tacite – En fournissant leurs renseignements personnels à OSC, les participant·e·s de l'organisation consentent à leur utilisation aux fins définies dans la présente politique.
14. Retrait – Une personne peut retirer son consentement à la collecte, l'utilisation ou la communication de ses renseignements personnels en tout temps, sous réserve des restrictions légales ou contractuelles, en écrivant à l'agent·e de protection de la vie privée. OSC informera le/la participant·e de l'organisation des répercussions d'un tel retrait.
15. Personnes tutrices légales – Le consentement ne doit pas être donné par une personne d'âge mineur, gravement malade ou ayant des troubles mentaux, mais plutôt par un parent, une personne tutrice légale ou toute autre personne ayant procuration pour l'individu concerné.
16. Exceptions à la collecte – OSC n'a pas à obtenir de consentement pour la collecte des renseignements personnels si :
 - a) il est évident que la collecte se fait dans l'intérêt du/de la participant·e de l'organisation et qu'il n'est pas possible d'obtenir rapidement le consentement;
 - b) le fait de prévenir la personne et d'obtenir son consentement compromettrait la disponibilité ou l'exactitude des renseignements et la collecte est nécessaire pour enquêter sur la violation d'un accord ou une contravention au droit fédéral ou provincial;
 - c) les renseignements sont destinés à des fins médiatiques ou journalistiques;
 - d) les renseignements sont accessibles au public, comme le précise la *Loi*.
17. Exceptions à l'utilisation – OSC peut utiliser les renseignements personnels à l'insu du/de la participant·e de l'organisation ou sans son consentement uniquement dans les cas suivants :
 - a) OSC dispose de motifs raisonnables de croire que les renseignements pourraient être utiles à une enquête sur une contravention au droit fédéral, provincial ou étranger et l'utilisation des renseignements est faite aux fins de l'enquête;

- b) l'utilisation est faite pour répondre à une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de tout individu;
 - c) l'utilisation vise à regrouper des renseignements à des fins statistiques ou à des fins d'étude ou de recherche érudites;
 - d) les renseignements sont accessibles au public, comme le précise la *Loi*;
 - e) il est évident que l'utilisation se fait dans l'intérêt de la personne concernée et qu'il n'est pas possible d'obtenir rapidement son consentement;
 - f) le fait de prévenir la personne et d'obtenir son consentement compromettrait la disponibilité ou l'exactitude des renseignements et la collecte est nécessaire pour enquêter sur la violation d'un accord ou sur une contravention au droit fédéral ou provincial.
18. Exceptions à la communication – OSC peut communiquer les renseignements personnels à l'insu de la personne ou sans son consentement uniquement dans les cas suivants :
- a) la communication est faite à un·e avocat·e qui représente OSC;
 - b) elle est faite en vue du recouvrement d'une créance qu'OSC a contre la personne concernée;
 - c) elle est exigée par assignation, mandat ou ordonnance d'un tribunal ou d'un autre organe compétent;
 - d) elle est faite à une institution gouvernementale qui a demandé à obtenir les renseignements en mentionnant la source de l'autorité légitime étayant son droit de l'obtenir et le fait que la communication est demandée aux fins du contrôle d'application du droit canadien, provincial ou étranger, de la tenue d'enquêtes liées à ce contrôle d'application ou de la collecte de renseignements en matière de sécurité en vue de ce contrôle d'application, ou qu'elle soupçonne que les renseignements sont afférents à la sécurité nationale ou à la conduite des affaires internationales, ou qu'elle est demandée pour l'application du droit canadien ou provincial;

- e) elle est faite, à l'initiative d'OSC, à un organisme d'enquête déterminé dans la *Loi* ou à une institution gouvernementale lorsqu'OSC a des motifs de croire que ces renseignements sont afférents à la violation d'un accord ou une contravention au droit fédéral, provincial ou étranger, ou lorsqu'OSC soupçonne que les renseignements sont afférents à la sécurité nationale ou à la conduite des affaires internationales;
- f) elle est faite à un organisme d'enquête en vue d'une enquête sur la violation d'un accord ou sur la contravention au droit fédéral ou provincial;
- g) elle est nécessaire en raison d'une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une personne (OSC doit prévenir la personne concernée de la communication des renseignements);
- h) elle vise à regrouper des renseignements à des fins statistiques ou à des fins d'étude ou de recherche érudites;
- i) elle est faite à une institution d'archives;
- j) elle est faite 20 ans ou plus après le décès de la personne concernée ou 100 ans ou plus après la constitution du document contenant les renseignements;
- k) si les renseignements sont accessibles au public, comme le précise la réglementation;
- l) si la communication est exigée par la loi.

Limitation de la collecte, de l'utilisation, de la communication et de la conservation des renseignements

19. Limitation de la collecte, de l'utilisation et de la communication – OSC ne doit pas recueillir, utiliser ou communiquer des renseignements personnels sans discernement. Les renseignements recueillis serviront uniquement aux fins précisées dans la présente politique, à moins que la personne concernée consente à d'autres fins ou que la loi ne l'exige.
20. Périodes de conservation – Les renseignements personnels doivent être conservés aussi longtemps que raisonnablement nécessaire pour permettre à

la personne concernée de participer aux activités d'OSC, pour conserver des archives exactes et selon ce que pourrait exiger la loi.

21. Élimination des renseignements – Les documents doivent être détruits par déchiquetage et les fichiers électroniques entièrement effacés.

Mesures de sécurité

22. Mesures de sécurité – Les renseignements personnels doivent être protégés contre la perte ou le vol ainsi que contre la consultation, la communication, la copie, l'utilisation ou la modification non autorisée, et ce, au moyen de mesures de sécurité correspondant à leur degré de sensibilité.

Atteintes aux mesures de sécurité

23. Atteintes – OSC doit signaler toute atteinte à ses mesures de sécurité et toute communication ou consultation non autorisée des renseignements personnels au Commissariat à la protection de la vie privée si l'atteinte, la communication ou la consultation peut présenter un « risque réel de préjudice grave » à une personne. Un « risque réel de préjudice grave » est défini comme suit : *« la lésion corporelle, l'humiliation, le dommage à la réputation ou aux relations, la perte financière, le vol d'identité, l'effet négatif sur le dossier de crédit, le dommage aux biens ou leur perte, et la perte de possibilités d'emploi ou d'occasions d'affaires ou d'activités professionnelles. »*
24. Signalement – OSC signalera l'atteinte ou la consultation ou communication non autorisée au Commissariat à la protection de la vie privée selon les modalités réglementaires précisées par ce dernier; dans le cas contraire, OSC se verra imposer des sanctions pécuniaires.
25. Tenue d'un registre et notification – En plus de signaler l'atteinte ou la consultation ou communication non autorisée, OSC tiendra un registre des atteintes et informera les personnes touchées.

Accès aux renseignements personnels

26. Accès – Sur demande écrite et avec l'aide d'OSC, toute personne peut être informée de l'existence, de l'utilisation et de la communication de ses renseignements personnels et doit pouvoir consulter ces renseignements. De plus, toute personne a le droit de connaître la source des renseignements

personnels et d'obtenir une liste des tierces parties à qui les renseignements ont été communiqués.

27. Réponse – Les informations demandées doivent être communiquées à la personne concernée dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande écrite, à moins que des motifs raisonnables justifient le prolongement de ce délai, et ce, gratuitement ou à un coût nominal correspondant aux dépenses de photocopie.
28. Refus – Toute personne peut se voir refuser la consultation de ses renseignements personnels si ces renseignements :
 - a) ne peuvent pas être communiqués pour des raisons d'ordre juridique, de sécurité ou d'intérêt commercial;
 - b) sont protégés par le secret professionnel ou dans le cours d'une procédure de nature judiciaire.
29. Raisons – En cas de refus, OSC doit indiquer à la personne concernée les raisons du refus et les dispositions de la *Loi* associées.
30. Identité – Des renseignements suffisants doivent être exigés afin de confirmer l'identité d'une personne avant de donner à cette personne un compte rendu de l'existence, de l'utilisation et de la communication de ses renseignements personnels.

Contestation de conformité

31. Contestations – Toute personne doit pouvoir contester le respect de la présente politique et de la *Loi* en communiquant avec la personne désignée comme responsable de la conformité.
32. Procédures – À la réception d'une contestation, OSC doit :
 - a) noter la date à laquelle la contestation a été reçue;
 - b) prévenir l'agent·e de protection de la vie privée, qui sera chargé·e de régler le problème de façon neutre et impartiale;

- c) accuser réception de la contestation par communication écrite et clarifier la nature de la contestation dans les trois (3) jours qui suivent sa réception;
 - d) désigner un·e enquêteur·euse au sein de son personnel ou un·e enquêteur·euse indépendant·e qui possède les compétences nécessaires à mener une enquête juste et impartiale, et qui a libre accès à tous les documents et à tout le personnel pertinents, et ce, dans les dix (10) jours qui suivent la réception de la contestation;
 - e) à la fin de l'enquête et dans les vingt-cinq (25) jours qui suivent la réception de la contestation, recevoir un rapport écrit de la part de l'enquêteur·euse;
 - f) prévenir le/la réclamant·e de l'issue de l'enquête et de toute autre étape pertinente prise afin de rectifier le problème, y compris les modifications de politiques et de procédures, dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la contestation.
33. Dénonciation – OSC n'a pas le droit de congédier, de suspendre, de rétrograder, de punir ou de harceler un·e administrateur·trice, un·e dirigeant·e, un·e employé·e, un membre de comité, un·e bénévole, un·e entraîneur·euse, un·e entrepreneur·se ou tout·e autre décideur·euse au sein d'OSC, de lui faire subir tout autre inconvénient ou de le/la priver d'un bénéfice de son emploi parce que cette personne, agissant de bonne foi et se fondant sur des motifs raisonnables :
- a) a informé le Commissariat à la protection de la vie privée qu'OSC a contrevenu à la *Loi* ou a l'intention d'y contrevenir;
 - b) a accompli ou a fait part de son intention d'accomplir un acte nécessaire pour empêcher une contravention à la *Loi*;
 - c) a refusé ou a fait part de son intention de refuser d'accomplir un acte qui constitue une contravention à la *Loi*.

Adresse IP

34. Adresse IP – OSC ne recueille pas, n'utilise pas et ne communique pas de renseignements personnels comme l'adresse IP.

Loi applicable

35. Loi applicable – Le site Web d’OSC est créé et géré par OSC dans la province de l’Ontario. Ce sont donc les lois de l’Ontario qui régissent ces avis de non-responsabilité et ces modalités et conditions.

Politique de réciprocité

Objet

1. La présente politique vise à assurer l'application et la reconnaissance à l'échelle nationale de toutes les sanctions disciplinaires appliquées par Olympiques spéciaux Canada (OSC) et ses sections.

Application

2. La présente politique s'applique à toutes les sections.

Responsabilités

3. OSC s'engage aux responsabilités suivantes :
 - a) fournir des copies des décisions disciplinaires et d'appel à toute section concernée ou touchée par la décision;
 - b) pour les décisions disciplinaires fournies à OSC par une section, déterminer conformément à la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* si des mesures supplémentaires s'imposent à l'égard de toute personne nommée dans la décision;
 - c) reconnaître et appliquer les sanctions disciplinaires imposées par le BCIS et/ou une section.
4. Les sections s'engagent aux responsabilités suivantes :
 - a) fournir des copies des décisions disciplinaires et d'appel concernant les participant·e·s de l'organisation à OSC;
 - b) pour les décisions disciplinaires fournies à une section par OSC, déterminer conformément à leurs propres politiques si des mesures supplémentaires s'imposent à l'encontre de toute participant·e de l'organisation nommé·e dans la décision;
 - c) reconnaître et appliquer les sanctions disciplinaires imposées par OSC et/ou le BCIS;
 - d) mettre à jour leurs documents administratifs pour faire référence aux procédures de réciprocité décrites aux présentes.

Procédure disciplinaire relative aux événements

****** La présente *Procédure disciplinaire relative aux événements* n'annule ni ne remplace la *Politique relative aux plaintes et à la discipline*******.

Objet

1. OSC s'engage à fournir un environnement de compétition dans lequel les participant·e·s de l'organisation sont traité·e·s avec respect. La présente procédure décrit la manière dont sont traitées les allégations d'inconduite lors d'un événement.

Portée et application

2. La présente procédure s'applique à tous les événements sanctionnés par OSC et désignés comme étant soumis à cette procédure.
3. Si l'événement est sanctionné par une organisation autre qu'OSC (p. ex. une fédération internationale), la procédure disciplinaire relative aux événements de l'organisation hôte remplace la présente procédure.
4. Les incidents impliquant des participant·e·s de l'organisation ayant un lien avec OSC (comme les athlètes, les bénévoles, les administrateur·trice·s et les dirigeant·e·s) doivent quand même être signalés par l'entraîneur·euse en chef ou le/la représentant·e de l'équipe à OSC afin d'être traités en vertu de la *Politique relative aux plaintes et à la discipline*, au besoin.
5. La présente procédure n'annule ni ne remplace la *Politique relative aux plaintes et à la discipline*. Elle fonctionne plutôt de concert avec la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* en décrivant, pour une personne désignée ayant l'autorité à un événement sanctionné par OSC, la procédure à suivre pour prendre des mesures immédiates, informelles ou correctives en cas de violation du *Code de conduite et d'éthique* d'OSC.
6. Toute violation de cette politique pouvant être considérée comme un « comportement prohibé » ou une « maltraitance » (comme ces termes sont définis dans le CCUMS) lorsque l'intimé·e est un·e participant·e inscrit·e qui a été désigné·e par OSC ou un signataire du programme comme étant un·e participant·e assujetti·e au CCUMS (comme ce terme est défini dans la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* ou dans la politique applicable)

sera signalée au BCIS, sous réserve des droits d'OSC de prendre des mesures immédiates tels qu'énoncés dans la présente politique et toute politique applicable sur le lieu de travail.

Inconduite dans le cadre d'événements

7. Les incidents qui enfreignent ou sont susceptibles d'enfreindre le *Code de conduite et d'éthique* d'OSC, qui peuvent survenir pendant la compétition, en dehors du site de compétition ou entre des parties liées à l'événement, doivent être signalés à la personne désignée (habituellement l'arbitre en chef) responsable de l'événement.
8. La personne désignée pour l'événement doit utiliser la procédure suivante pour traiter l'incident qui a enfreint ou pourrait enfreindre le *Code de conduite et d'éthique* :
 - a) informer les parties concernées qu'il y a eu un incident qui a enfreint ou pourrait enfreindre le *Code de conduite et d'éthique*;
 - b) convoquer un comité de discipline composé d'une ou de trois personnes (dont l'une sera nommée le/la président·e) qui ne se trouvent pas en conflit d'intérêts ou impliquées dans l'incident initial, afin de déterminer si le *Code de conduite et d'éthique* a été enfreint;
 - c) le comité de discipline de l'événement interrogera tout témoin de ladite infraction et obtiendra leurs déclarations;
 - d) si l'infraction s'est produite pendant une compétition, des entrevues seront organisées avec les officiel·le·s qui ont officié ou observé la compétition et avec les entraîneur·euse·s et les capitaines de chaque équipe lorsque cela est nécessaire et approprié;
 - e) le comité de discipline de l'événement obtiendra une déclaration de la ou des personne(s) accusée(s) de l'infraction;
 - f) le comité de discipline de l'événement rendra une décision et déterminera une sanction possible;
 - g) le/la président·e du comité de discipline de l'événement informera toutes les parties de la décision rendue.

9. La sanction déterminée par le comité de discipline de l'événement peut comprendre un ou plusieurs des éléments suivants :
 - a) avertissement oral ou écrit;
 - b) réprimande orale ou écrite;
 - c) suspension des futures compétitions de l'événement;
 - d) expulsion de l'événement;
 - e) toute autre sanction appropriée déterminée par le comité de discipline de l'événement.
10. Le comité de discipline de l'événement n'a pas le pouvoir de déterminer une sanction qui excède la durée de l'événement.
11. Un rapport écrit complet de l'incident et de la décision du comité de discipline de l'événement doit être soumis à OSC par le/la président·e du comité après la conclusion de l'événement.
12. D'autres mesures disciplinaires peuvent alors être appliquées conformément à la *Politique relative aux plaintes et à la discipline*, au besoin.
13. Les décisions prises en vertu de la présente procédure ne peuvent faire l'objet d'un appel.
14. La présente procédure n'interdit pas à d'autres participant·e·s de l'organisation de signaler le même incident à OSC pour qu'il soit traité comme une plainte officielle en vertu de la *Politique relative aux plaintes et à la discipline* ou au BCIS.
15. OSC enregistre et tient à jour des dossiers sur tous les incidents signalés. Les décisions du comité de discipline de l'événement peuvent être publiées conformément aux dispositions des lignes directrices en matière de publication.

Délais

16. Les procédures décrites dans la présente procédure sont propres à chaque événement et doivent donc être exercées et mises en œuvre dès qu'il est

raisonnable de le faire. La décision finale du comité de discipline de l'événement doit être prise et communiquée aux parties avant la conclusion de l'événement afin qu'elle soit effective.

17. Les décisions rendues par le comité de discipline de l'événement après la fin de l'événement ne sont pas applicables.