

CODE OF CONDUCT

Canadian Underwater Games Association

Code of Conduct

Purpose:

CUGA is committed to advancing a sports environment and culture that is respectful, inclusive, and supportive of club and player development. All participants can expect to play, practice, compete, and interact in a safe environment.

This document outlines the conduct expected of all Individuals during CUGA-related business and the procedures to follow if there is a complaint about an Individual's conduct.

CUGA coaches have additional responsibilities outlined in this document.

Definitions:

The following terms have these meanings in this Code:

- **Individuals:** All CUGA members, as well as those engaged in activities with CUGA including but not limited to players, coaches, managers, volunteers, and the CUGA Executive.
- **CUGA Related Business:** Any coaching activity, CUGA-sanctioned event, or other business by or on behalf of CUGA including, but not limited to, games, practices, tryouts, training camps, competitions, and tournaments. This also includes all communications with and from an individual while they are fulfilling a role with CUGA.
- **Parties:** The complainant(s) and subject(s) of the complaint.
- **Complaint Review Committee:** This group, which includes the Executive by default but is open to volunteers from the general membership, will address the reported complaint from the initial response through to the decision response. This committee will be chaired by a member of the Executive and reports to the CUGA Executive.
- **CUGA Executive:** The Executive is defined by the CUGA Constitution to consist of the President, Vice President, Treasurer, Secretary, and Past President.
- **Infraction:** single or multiple incidents of failing to achieve expected standards of conduct that may result in harm to others, to Individuals, CUGA, or to the public. See Appendix A for examples.
- **CUGA:** Canadian Underwater Games Association
- **Conflict of Interest:** A member of the Complaint Review Committee shall be deemed to be in a conflict of interest if they have a sufficient enough personal interest in the outcome of the adjudication of a complaint that it may reasonably call into doubt their ability to adjudicate the

complaint without bias or prejudice. Some examples of personal interests that could cause a conflict of interest could be, but are not limited to, financial matters, involvement in the incident in question, close personal relationships, standing on a national team, etc.

Individuals have the following responsibilities:

- Treat others with respect and dignity.
- Consistently treat others fairly and reasonably.
- Demonstrate the spirit of sportsmanship, leadership and ethical conduct.
- Ensure adherence to the rules of the sport and the spirit of those rules.
- Act, when appropriate, to correct or prevent practices that are unjustly discriminatory.
- Focus comments or criticism appropriately and avoid public criticism of participants, coaches, officials, volunteers, or CUGA.
- Accept and consider feedback with respect to their own actions and take positive steps to resolve.
- Refrain from any behaviour that constitutes harassment, where harassment is defined as comment or conduct directed towards an individual or group, which is offensive, abusive, racist, sexist, degrading, or malicious. Types of behaviour that constitute harassment include, but are not limited to:
 - Written, online, or verbal abuse, threats, or outbursts
 - Unwelcome remarks, jokes, comments, innuendo, or taunts
 - Leering or other suggestive or obscene gestures
 - Condescending or patronizing behaviour which is intended to undermine self-esteem, diminish performance or adversely affect playing conditions
 - Retaliation or threats of retaliation against an individual who reports harassment to CUGA
- Refrain from any behaviour that constitutes sexual harassment, where sexual harassment is defined as unwelcome sexual comments and sexual advances, requests for sexual favours, or conduct of a sexual nature. Types of behaviour that constitute sexual harassment include, but are not limited to:
 - Sexist jokes
 - Display of sexually offensive material
 - Sexually degrading words used to describe a person
 - Inquiries or comments about a person's sex life
 - Unwelcome sexual flirtations, advances, or propositions
 - Persistent unwanted contact

Coaches:

CUGA coaches agree to follow the NCCP Code of Ethics (2020), which describes five Ethical Principles and the corresponding Standards of Behaviour Expected of Coaches.

Principle	Standards of Behavior Expected of Coaches
Leadership and Professionalism	<ul style="list-style-type: none"> ● Understand the authority that comes with your position and make decisions that are in the best interest of all participants ● Share your knowledge and experience openly ● Maintain the athlete-centered approach to coaching so that every participant’s well being is a priority ● Be a positive role model ● Maintain confidentiality and privacy of participants’ personal information
Health and Safety	<ul style="list-style-type: none"> ● Recognize and minimize vulnerable situations to ensure the safety of participants ● Prioritize a holistic approach when planning and delivering training and competition ● Advocate for, and ensure appropriate supervision of participants, including the Rule of Two ● Participate in education and training to stay current on practices to ensure the continued safety of your participants ● Understand the scope of your role and skills and call upon others with specialized skills when needed to support your participants
Respect and Integrity	<ul style="list-style-type: none"> ● Provide equitable opportunity and access for all ● Establish a respectful and inclusive sport environment where all participants can raise questions or concerns ● Obey the rules and participate honestly and respectfully \ ● Be open, transparent and accountable for your actions
Rule of Two	<p>The goal of the Rule of Two is to ensure all interactions and communications are open, observable and justifiable. The purpose is to protect participants (especially minors) and coaches in potentially vulnerable situations by ensuring more than one adult is present. There may be exceptions for emergency situations.</p>

Coaches who do not follow the NCCP Code of Ethics may have violated the CUGA Code of Conduct and may be subject to sanctions.

Coaches have the following additional responsibilities:

Athlete Safety

- Ensure a safe environment by selecting activities and establishing controls that are suitable for the age, experience, ability, and fitness level of the involved athletes.
- Prepare athletes systematically and progressively, using appropriate time frames and monitoring physical and psychological adjustments while refraining from using training methods or techniques that may harm athletes.
- Avoid compromising the present and future health of athletes by communicating and cooperating with sport medicine professionals in the diagnosis, treatment, and management of athletes' medical and psychological treatments.

Athlete Development

- Support the coaching staff of a training camp, provincial/territorial team, or national team; should an athlete qualify for participation with one of these programs.
- Act in the best interest of the athlete's development as a whole person.
- Respect coaches.
- Respect athletes playing with other teams and, in dealings with them, not encroach upon topics or actions which are deemed to be within the realm of 'coaching', unless after first receiving approval from the coaches who are responsible for the athletes.

Athlete Protection

- Self-report any ongoing criminal investigation, conviction, or existing bail conditions, including those for violence, child pornography, or possession, use, or sale of any illegal substance.
- Not engage in a sexual relationship with an athlete under 18 years old or an intimate or sexual relationship with an athlete over the age of 18 if the individual is in a position of power, trust, or authority over the athlete.
- Recognize the power inherent in the position of coach and respect and promote the rights of all participants in sport.

Complaint Process

Anyone, including but not limited to CUGA members, parents, athletes, club representatives may report a complaint. Complaints should be submitted to complaints@cuga.org.

Complaints must be in writing and signed, and must be filed within six (6) months of the alleged incident. Anonymous complaints may be accepted at the sole discretion of the CUGA Complaint Review Committee.

A complainant wishing to file a complaint outside of the six (6) month period must provide a written statement giving reasons for an exemption to this limitation. The decision to accept, or not accept, the complaint outside of the six (6) month period will be at the sole discretion of the Complaint Review Committee. This decision may not be appealed.

Review Process

1. The complainant will receive email acknowledgment of receipt of the complaint.
2. The Complaints Review Committee will determine the possibility of conflict of interest between its members and anyone involved in the complaint process. Committee members deemed in potential conflict will recuse themselves from the process. A minimum of 3 Committee members must be available to oversee the process, if that number cannot be met a call will be placed to the membership for (an) additional member(s) to temporarily join the committee..
3. The Complaints Review Committee will review and determine initial steps within 14 days of complaint receipt. These steps may include, but are not restricted to review of the presented material and collection of further information relevant to the issue.
4. Subsequently, the Complaints Review Committee will conduct a thorough review; this review will include, within reasonable measures, an attempt to reach out to all the Parties or other witnesses/participants. Exceptions are permitted, but rationale must be documented (e.g. retaliation, risk to a vulnerable individual, legal implications). The committee will facilitate mediation with the Parties if appropriate, determine possible infractions, and determine sanctions if warranted.
5. The written decision, including reasons, sanctions, and possible follow-up, will be sent to all the Parties.
6. Unless the Committee decides otherwise, any disciplinary sanctions will begin immediately.
7. Archive all documentation related to the complaint for 7 years.

Appeal Process

1. Appeals must be filed in writing, providing reasons for the request, within 7 days of receipt of the Complaint Review Committee's decision.
2. The Complaint Review Committee will review the request and make a decision. The same conflict of interest requirements apply here as those outlined above.
3. The decision, with reasons, will be communicated in writing to the appellant. The outcome of the appeal process cannot be appealed.

Confidentiality

The complaint and discipline process is confidential and involves only the Parties, the Executive, the Complaints Review Committee, and any independent advisors to the Committee.

Once initiated and until a decision is released, none of the parties will disclose confidential information relating to the discipline or complaint to any person not involved in the proceedings. Individuals involved in the complaint may be asked to keep the names and

identities confidential of underage or vulnerable individuals involved in the complaint following its resolution, at the discretion of the Executive and Complaints Review Committee.

Appendix A: Examples of Infractions and Sanctions

Infraction examples include, but are not limited to:

- Disrespectful, offensive, abusive, racist, or sexist comments or behaviour
- Disrespectful conduct such as outbursts of anger or argument
- Non-compliance with, or disregard for, CUGA policies, procedures, rules, or regulations
- Physical abuse
- Behaviour that constitutes harassment, sexual harassment, or sexual misconduct
- Conduct that intentionally interferes with a competition or with any athlete's preparation for a competition
- Any possession or use of banned performance enhancing drugs or methods, or condoning such use by others
- Retaliation against any person for making a complaint or participating in the complaint process.
- Direct or indirect interference with the complaint review and investigation process.
- Knowingly filing a false complaint allegation.
- Conduct that intentionally damages the image, credibility, or reputation of CUGA

Sanctions may include:

- Verbal or written reprimand from CUGA
- Verbal or written apology by offender
- Removal of certain privileges for a designated period of time
- Suspension from certain competitions, activities, or events
- Suspension or expulsion from CUGA
- Payment of the cost of repairs for property damage
- Any other sanction considered appropriate for the infraction

CODE DE CONDUITE

Association canadienne des jeux sous-marins

Code de conduite

Objectif :

L'ACJS s'engage à promouvoir une culture et un environnement sportifs respectueux, inclusifs et favorables au développement des clubs et des joueurs. Tous les participants ont le droit de jouer, s'entraîner, compétitionner et interagir dans un environnement sécuritaire.

Ce document décrit la conduite qui est attendue de toutes les personnes pendant les activités liées à l'ACJS ainsi que les procédures à suivre en cas de plainte concernant la conduite d'une personne.

Les entraîneurs de l'ACJS assument des responsabilités supplémentaires, lesquelles sont décrites dans ce document.

Définitions :

Voici les définitions de termes utilisés dans le présent code :

- **Individus** : Tous les membres de l'ACJS, ainsi que les personnes qui participent à des activités avec l'ACJS, y compris, mais sans s'y limiter, les joueurs, les entraîneurs, les gestionnaires, les bénévoles et les membres de l'exécutif de l'ACJS.
- **Activités associées à l'ACJS** : Toute activité d'entraînement, tout événement sanctionné par l'ACJS ou toute autre activité menée par l'ACJS ou en son nom, y compris, mais sans s'y limiter, les matchs, les pratiques, les essais, les camps d'entraînement, les compétitions et les tournois. Cela comprend également toutes les communications avec et par une personne dans le cadre de ses fonctions au sein de l'ACJS.
- **Parties** : Les plaignants et les personnes visées par la plainte.
- **Comité d'examen des plaintes** : Composé de l'exécutif par défaut, mais ouvert à l'ensemble des membres, ce groupe traitera la plainte signalée depuis la réponse initiale jusqu'à la décision finale. Ce comité sera présidé par un membre de l'exécutif et rendra compte à l'exécutif de l'ACJS.
- **Exécutif de l'ACJS** : L'exécutif est défini par la constitution de l'ACJS comme étant composé du président, du vice-président, du trésorier, du secrétaire et du président sortant.
- **Infraction** : Un ou plusieurs incidents de non-respect des normes de conduite attendues qui peuvent causer du tort à d'autres personnes, aux individus, à l'ACJS ou au public. L'annexe A offre des exemples de telles situations.
- **ACJS** : Association canadienne des jeux sous-marins.
- **Conflit d'intérêts** : Un membre du comité d'examen des plaintes est considéré comme étant en conflit d'intérêts s'il a un intérêt personnel suffisamment important dans l'issue de l'examen d'une plainte pour que son aptitude à juger la plainte sans parti pris ou préjudice soit raisonnablement mise en doute. Voici quelques exemples de situations personnelles qui

pourraient causer un conflit d'intérêts : les questions financières, l'implication dans l'incident en question, les relations personnelles étroites, la présence dans une équipe nationale, etc.

Les individus ont les responsabilités suivantes :

- Traiter les autres avec respect et dignité.
 - Toujours traiter les autres de manière équitable et raisonnable.
 - Faire preuve d'esprit sportif, de leadership et de conduite éthique.
 - Veiller au respect des règles du sport et de l'esprit de ces règles.
 - Agir, le cas échéant, pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires.
 - Orienter les commentaires ou les critiques de manière appropriée et éviter de critiquer publiquement les participants, les entraîneurs, les officiels, les bénévoles ou l'ACJS.
 - Accepter et prendre en compte la rétroaction concernant leurs propres actions et prendre des mesures positives pour y remédier.
 - S'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement. Le harcèlement est défini comme un commentaire ou une conduite à l'égard d'un individu ou d'un groupe qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent, sans exclure d'autres possibilités :
 - Les menaces, agressions ou abus écrits, en ligne ou verbaux;
 - Les remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries indésirables;
 - Les regards déplacés ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - Les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, à déprécier la performance ou à nuire aux conditions de jeu;
 - Les représailles ou menaces de représailles à l'endroit d'un individu qui signale un cas de harcèlement à l'ACJS.
 - S'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est défini comme des commentaires ou des avances malvenues de nature sexuelle, des demandes de faveurs sexuelles ou des comportements à caractère sexuel. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans exclure d'autres possibilités :
 - Les blagues sexistes;
 - L'affichage de matériel offensant à caractère sexuel;
 - L'emploi de mots dégradants à connotation sexuelle pour décrire une personne;
 - Les questions et commentaires concernant la vie sexuelle d'autrui;
 - Les attentions, avances ou propositions indésirables de nature sexuelle;
 - Les contacts indésirables persistants.
-

Entraîneurs :

Les entraîneurs de l'ACJS acceptent de respecter le code d'éthique du PNCE (2020), qui décrit cinq principes éthiques de base et les normes de comportement correspondantes attendues des entraîneurs.

Principe	Normes de comportement attendues des entraîneurs
Leadership et professionnalisme	<ul style="list-style-type: none"> ● Comprendre l'autorité qui vient avec le poste et prendre des décisions qui font valoir les intérêts des participants. ● Partager ouvertement ses connaissances et son expérience. ● Cultiver une approche centrée sur l'athlète et son bien-être. ● Être un modèle de comportement positif. ● Protéger le caractère privé et confidentiel des renseignements personnels des participants.
Santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconnaître et éviter autant que possible les situations de vulnérabilité et agir de manière à assurer la sécurité des participants. ● Adopter une approche holistique de l'entraînement et de la compétition. ● Assurer une supervision appropriée des participants, notamment au moyen de la règle de deux, et en faire la promotion. ● Suivre des formations pour se tenir à jour sur les pratiques sécuritaires. ● Comprendre la portée de son rôle et de ses compétences, et faire appel à des spécialistes selon les besoins des participants.
Respect et intégrité	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantir l'égalité des chances et le plein accès à tous. ● Créer un environnement respectueux et inclusif permettant à tous les participants de soulever des questions et des préoccupations. ● Respecter les règles et participer honnêtement et respectueusement. ● Être ouvert, transparent et redevable de ses actes. ● Demeurer objectif dans ses interactions avec les participants.
La Règle de deux	<p>Le but de la Règle de deux est de s'assurer que toutes les interactions et communications se font dans un environnement ouvert et observable et qu'elles sont justifiables. Elle vise à protéger les participants (particulièrement les mineurs) et les entraîneurs dans des situations de vulnérabilité potentielle en imposant la présence de plus d'un adulte. Il peut y avoir des exceptions en cas d'urgence.</p>

Les entraîneurs qui ne respectent pas le code d'éthique du PNCE pourraient se trouver en situation

d'infraction avec le code de conduite de l'ACJS et faire l'objet de sanctions.

Les entraîneurs ont les responsabilités supplémentaires suivantes :

Sécurité des athlètes

- S'assurer que l'environnement soit sécuritaire en tenant compte de l'âge, de l'expérience, du niveau d'habileté et de la condition physique de tous les athlètes concernés lors du choix des activités et de l'établissement de mesures de contrôle.
- Préparer les athlètes de façon systématique et progressive en utilisant des échéanciers appropriés et en effectuant le suivi des adaptations physiques et psychologiques, et s'abstenir de recourir à des méthodes ou à des techniques d'entraînement qui peuvent causer un préjudice aux athlètes.
- Éviter de compromettre la santé actuelle et à venir des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive pour diagnostiquer, traiter et gérer les problèmes médicaux et psychologiques des athlètes.

Développement des athlètes

- Apporter du soutien au personnel entraîneur d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou territoriale ou d'une équipe nationale si un athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes.
- Agir de manière à favoriser le développement de toutes les facettes de la personnalité de l'athlète.
- Respecter les entraîneurs.
- Respecter les athlètes qui jouent pour d'autres équipes et, lorsqu'il y a interaction avec ceux-ci, ne pas empiéter sur des sujets ou des actions qui sont considérés comme faisant partie du domaine de « l'entraînement », à moins d'avoir d'abord reçu l'autorisation des entraîneurs responsables des athlètes en question.

Protection des athlètes

- Divulguer l'existence de toute enquête criminelle en cours, d'une condamnation ou de conditions de libération sous caution, y compris pour des cas de violence, de pornographie juvénile ou de possession, de consommation ou de vente de toute substance illégale.
- S'abstenir de toute relation sexuelle avec un athlète de moins de 18 ans ou de relations intimes ou sexuelles avec un athlète de plus de 18 ans si l'on est en position de pouvoir, de confiance ou d'autorité par rapport à cet athlète.
- Reconnaître le pouvoir que confère le rôle d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants au sport.

Processus de plainte

Toute personne peut signaler une plainte, y compris, mais sans s'y limiter, les membres de l'ACJS, les parents, les athlètes et les représentants des clubs. Les plaintes doivent être soumises à complaints@cuga.org.

Les plaintes doivent être formulées par écrit et signées, et elles doivent être déposées dans les six (6) mois suivant l'incident allégué. Les plaintes anonymes peuvent être acceptées à la discrétion exclusive du comité d'examen des plaintes de l'ACJS.

Un plaignant qui souhaite déposer une plainte alors que plus de six (6) mois se sont écoulés doit présenter une déclaration écrite décrivant les motifs pour lesquels il désire bénéficier d'une exemption. La décision d'accepter ou de refuser la plainte au-delà de la période de six (6) mois relève de la discrétion exclusive du comité d'examen des plaintes. Cette décision ne peut pas être portée en appel.

Processus de révision

1. Le plaignant recevra par courriel un accusé de réception de la plainte.
2. Le comité d'examen des plaintes déterminera s'il y a possibilité de conflit d'intérêts entre ses membres et toute personne impliquée dans le processus de plainte. Les membres du comité jugés en conflit potentiel se retireront du processus. Au moins trois membres du comité doivent pouvoir superviser le processus. Si ce nombre ne peut être atteint, un appel sera lancé aux membres pour qu'un ou des membres supplémentaires rejoignent temporairement le comité.
3. Dans un délai de 14 jours suivant la réception d'une plainte, le comité d'examen des plaintes examinera la plainte et déterminera les mesures initiales à entreprendre. Ces étapes peuvent inclure, mais sans s'y limiter, l'examen du matériel présenté et la collecte d'autres informations relatives à la question.
4. Par la suite, le comité d'examen des plaintes procédera à un examen approfondi de la situation. Cet examen comprendra une tentative raisonnable de communiquer avec toutes les parties ou avec d'autres témoins et personnes impliquées. Les exceptions sont autorisées, mais leur justification doit être documentée (par exemple, représailles, risque pour une personne vulnérable, implications juridiques). Si cela est jugé approprié, le comité favorisera la médiation entre les parties. Il identifiera les infractions éventuelles et établira les sanctions si elles sont justifiées.
5. La décision écrite, comprenant les motifs, les sanctions et un possible suivi, sera envoyée à toutes les parties.
6. Sauf décision contraire du comité, toute sanction disciplinaire prendra effet immédiatement.
7. Toute la documentation relative à la plainte sera archivée pendant sept ans.

Processus d'appel

1. Tout appel doit être déposé par écrit, en justifiant la demande, dans un délai de sept jours suivant la réception de la décision du comité d'examen des plaintes.
2. Le comité d'examen des plaintes examinera la demande et prendra une décision. Les mêmes exigences en matière de conflit d'intérêts que celles décrites ci-dessus s'appliquent ici.
3. La décision, justifiée, sera communiquée par écrit à l'appelant. Le résultat du processus d'appel ne peut pas faire l'objet d'un appel subséquent.

Confidentialité

Les plaintes et le processus disciplinaire sont confidentiels et ne concernent que les parties, l'exécutif, le comité d'examen des plaintes et tout conseiller indépendant du comité.

Du déclenchement du processus jusqu'à la publication de la décision, aucune des parties ne peut divulguer de renseignements confidentiels concernant le processus disciplinaire ou la plainte à quiconque ne participe pas aux procédures. Il peut être demandé aux individus impliqués dans la plainte de garder confidentiels les noms et identités des individus mineurs ou vulnérables impliqués dans la plainte après sa résolution, à la discrétion du comité exécutif et du comité d'examen des plaintes.

Annexe A : Exemples d'infractions et de sanctions

Voici des exemples d'infractions :

- Commentaires ou comportements irrespectueux, offensants, abusifs, racistes ou sexistes;
- Conduite irrespectueuse, p. ex. accès de colère ou altercation;
- Non-respect ou mépris des politiques, procédures, règles ou règlements de l'ACJS;
- Abus physiques;
- Comportements constituant du harcèlement, du harcèlement sexuel ou une inconduite sexuelle;
- Conduite qui fait délibérément obstacle à la compétition ou à la préparation de tout athlète en vue d'une compétition;
- Possession ou usage de substances ou de méthodes interdites améliorant la performance ou tolérance de cet usage par autrui;
- Représailles contre toute personne ayant déposé une plainte ou participé à la procédure de plainte;
- Interférence directe ou indirecte avec le processus d'examen et d'enquête sur une plainte;
- Dépôt sciemment d'une fausse allégation de plainte;
- Conduite qui porte délibérément atteinte à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'ACJS.

Les sanctions peuvent comprendre :

- Réprimande verbale ou écrite de l'ACJS;
- Excuses verbales ou écrites du contrevenant;
- Retrait de certains privilèges pour une période déterminée;
- Suspension de certaines compétitions, activités ou événements;
- Suspension ou expulsion de l'ACJS;
- Paiement du coût des réparations en cas de dommages matériels;
- Toute autre sanction jugée appropriée en fonction de l'infraction.