



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

Version	23 janvier 2023
Date d'adoption	7 février 2023
Date du prochain examen	7 février 2026

Curling Canada (l'« organisation ») a adopté le [Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#) (« CCUMS ») (fourni à l'**annexe A**) qui sera incorporé au présent code par référence comme s'il y figurait au complet. Toute modification ou tout amendement apporté au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (« CRDSC ») entrera en vigueur immédiatement et automatiquement dès son adoption par le CRDSC, sans que l'organisation n'ait à prendre d'autres mesures.

L'organisation est un signataire du programme du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (le « BCIS »), à compter du 31 mars 2023 (la « date d'entrée en vigueur »).

L'organisation a désigné des participants organisationnels spécifiques au sein de l'organisation en tant que participants au CCUMS. Les catégories identifiées de participants au CCUMS sont présentées ci-dessous.

*Il est important de souligner que le code s'applique à tous les participants organisationnels, **mais que tous les participants organisationnels ne sont pas des participants au CCUMS** et ne sont pas soumis à la procédure de plainte prévue par le BCIS.*

### **A. But**

1. Le présent code vise à assurer un environnement sécuritaire et positif dans les programmes, activités et événements de l'organisation en sensibilisant les participants organisationnels aux attentes, en tout temps, de comportements appropriés, conformes aux valeurs fondamentales, à la mission et aux politiques de l'organisation.
2. L'organisation souscrit à l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à établir un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent participer au sport de manière sécuritaire et sont traitées avec respect et équité.

### **B. Application générale**

3. Le présent code s'applique au comportement de tout participant organisationnel pendant les affaires, les activités et les événements de l'organisation, y compris, sans toutefois s'y limiter,

les compétitions, les séances d'entraînement, les évaluations, traitements ou consultations (p. ex., séance de massothérapie), les camps d'entraînement, les voyages associés aux activités de l'organisation, l'environnement du bureau et les réunions.

4. Le présent code s'applique aussi à la conduite des participants organisationnels en dehors des affaires, des activités et des événements de l'organisation lorsqu'une telle conduite nuit aux relations de l'organisation (et à son environnement de travail et sportif) ou est préjudiciable à l'image et la réputation de l'organisation. Cette application sera déterminée par l'organisation, à sa seule discrétion.
5. Le présent code s'applique aux participants organisationnels actifs dans le sport ou retraités lorsque toute allégation concernant une violation potentielle du présent code s'est produite au moment où le participant organisationnel était actif dans le sport.
6. Toutefois, nonobstant toute disposition contraire contenue dans le présent code ou dans les politiques et procédures du BCIS, tous les incidents de maltraitance impliquant des travailleurs peuvent également être traités conformément aux procédures énoncées dans le présent code. Il est entendu que lorsqu'une allégation de mauvaise conduite est présumée constituer une violation d'une politique de milieu de travail et du CCUMS, l'affaire peut être renvoyée pour traitement dans le cadre des politiques et procédures du BCIS, en plus de toute politique de milieu de travail applicable.

### **C. Comportements prohibés**

7. Tous les participants organisationnels doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement prohibé tel que défini par le CCUMS et le code.
8. Il incombe aux participants organisationnels de savoir quels actes ou comportements constituent des comportements prohibés et/ou de la maltraitance.
9. Les comportements prohibés en vertu du CCUMS incluent, mais sans s'y limiter :
  - a) Maltraitance physique
  - b) Maltraitance psychologique
  - c) Négligence
  - d) Maltraitance sexuelle
  - e) Conditionnement
  - f) Transgressions des limites
  - g) Discrimination
  - h) Omission de signaler
  - i) Complicité
  - j) Représailles
  - k) Entrave ou manipulation des procédures

- l) Signalement intentionnel d'une fausse allégation

10. En plus des comportements prohibés définis par le CCUMS, le présent code définit d'autres normes de comportement et de conduite attendues de tous les participants organisationnels, et tout manquement à ces normes de comportement attendues de la part d'un participant organisationnel peut constituer une infraction au présent code. De plus, les comportements suivants constituent également des infractions au présent code :

- a) Intimidation
- b) Harcèlement
- c) Harcèlement en milieu de travail
- d) Violence au travail

#### **D. Responsabilités des participants organisationnels**

11. Tous les participants organisationnels ont les responsabilités suivantes :

- a) s'abstenir de tout comportement qui constitue une maltraitance ou un comportement prohibé en vertu du présent code ou du CCUMS.
- b) maintenir et rehausser la dignité et l'estime de soi des autres participants organisationnels :
  - i. se traiter les uns les autres avec équité, honnêteté, respect et intégrité;
  - ii. formuler correctement les commentaires ou les critiques et éviter de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les autres participants organisationnels;
  - iii. faire constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de conduite éthique; et
  - iv. veiller à adhérer aux règles du sport et à l'esprit de ces règles.
- c) s'abstenir d'avoir recours à son pouvoir ou son autorité pour tenter de forcer une autre personne à se livrer à des activités inappropriées;
- d) s'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues à usage récréatif durant la participation aux programmes, activités, compétitions ou événements de l'organisation;
- e) dans le cas de mineurs, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis à toute compétition ou tout événement;
- f) dans le cas des personnes majeures, ne pas consommer de cannabis en milieu de travail ou dans toute situation associée aux événements de l'organisation (sous réserve des protections prévues par la législation applicable en matière de droits de la personne), ne pas consommer

d'alcool pendant les séances d'entraînement, les compétitions et dans des situations où des mineurs sont présents et prendre des mesures raisonnables pour gérer une consommation responsable d'alcool dans des situations sociales axées sur les adultes;

- g) Lors de la conduite d'un véhicule :
  - i. avoir un permis de conduire valide;
  - ii. respecter le code de la route;
  - iii. ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou de substances illicites;;
  - iv. avoir une assurance automobile valide; et
  - v. s'abstenir de prendre part à toute activité qui constituerait une distraction au volant.
- h) respecter la propriété d'autrui et ne causer délibérément aucun dommage;
- i) promouvoir le sport de la façon la plus constructive et positive possible;
- j) respecter toutes les lois fédérales, provinciales ou territoriales, municipales et du pays hôte;
- k) se conformer aux règlements administratifs, politiques, procédures, règles et règlements de l'organisation, tel qu'ils sont adoptés et modifiés de temps à autre.

#### **E. Administrateurs, membres de comités et employés**

12. En plus de la section D (ci-dessus), les administrateurs, les membres des comités et les employés de l'organisation devront aussi :

- a) se conduire principalement administrateur, membre de comités ou employé de l'organisation (le cas échéant) et veiller à privilégier leur devoir de loyauté à l'égard de l'organisation (et non d'une autre organisation ou d'un autre groupe) dans l'exercice de leurs fonctions;
- b) veiller à ce que les affaires financières se déroulent de façon responsable et transparente, en tenant dûment compte de toutes les responsabilités fiduciaires;
- c) respecter les obligations qui leur incombent en vertu de la *Politique de filtrage*, notamment en comprenant les attentes en cours dans le cadre de la *Politique de filtrage* et en coopérant pleinement au processus de filtrage;
- d) se conduire de manière transparente, professionnellement, légalement et de bonne foi;
- e) être indépendant et impartial et ne pas être influencé par l'intérêt personnel, une pression extérieure, une attente de récompense ou la crainte de critiques lors de la prise de décision au nom de l'organisation;
- f) faire preuve de prudence, de diligence et des compétences requises dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux lois applicables;

- g) respecter la confidentialité requise des informations de l'organisation.
- h) en tant qu'administrateur ou membre d'un comité, respecter les décisions de la majorité (le conseil ou un comité, selon le cas) et démissionner s'il est impossible de le faire;
- i) consacrer le temps nécessaire pour assister aux réunions et être diligent dans sa préparation et sa participation aux discussions à de telles réunions;
- j) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

## **F. Personnel d'encadrement des athlètes**

13. En plus de la section D (ci-dessus), les membres du personnel d'encadrement des athlètes ont beaucoup de responsabilités supplémentaires. Les membres du personnel d'encadrement des athlètes doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent qui existe dans cette relation et être extrêmement prudents pour ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment.

14. Les membres du personnel d'encadrement des athlètes doivent :

- a) éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre du pouvoir inhérent à la position de membre du personnel d'encadrement des athlètes.
- b) s'assurer que l'environnement est sécuritaire en sélectionnant les activités et en établissant des contrôles adaptés à l'âge, l'expérience, la capacité et le niveau de conditionnement physique des athlètes;
- c) préparer les athlètes systématiquement et progressivement, à l'aide de délais appropriés et en surveillant les adaptations physiques et psychologiques tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui peuvent nuire aux athlètes;
- d) éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en collaborant avec les professionnels en médecine sportive (le cas échéant) pour le diagnostic, le traitement et la gestion des soins médicaux et des traitements psychologiques des athlètes;
- e) s'abstenir d'adopter un comportement délibéré visant à manipuler le résultat d'une classification de para-curling ou d'une compétition et/ou ne pas offrir, recevoir ou s'abstenir d'offrir ou de recevoir tout avantage visant à manipuler le résultat d'une compétition ou d'une classification de para-curling. Un avantage comprend la réception directe ou indirecte d'argent ou de toute autre chose de valeur, y compris, mais sans s'y limiter, les pots-de-vin, les gains, les cadeaux, les traitements préférentiels et autres avantages.
- f) appuyer le personnel d'encadrement des athlètes d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou territoriale ou d'une équipe nationale, si un athlète se qualifie pour la participation à un de ces programmes;

- g) accepter et promouvoir les buts personnels des athlètes et diriger les athlètes vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport, le cas échéant;
- h) fournir aux athlètes (et aux parents et tuteurs d'athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour prendre part aux décisions qui touchent l'athlète;
- i) agir dans l'intérêt du développement de l'athlète comme personne à part entière;
- j) respecter les obligations qui leur incombent en vertu de la *Politique de filtrage*, notamment comprendre les attentes permanentes en vertu de cette politique et coopérer pleinement au processus de filtrage;
- k) signaler à l'organisation toute enquête criminelle en cours, condamnation ou conditions actuelles de la liberté sous caution, y compris celles concernant la violence, la pornographie juvénile ou la possession, l'utilisation, ou la vente de toute substance illégale;
- l) en aucun cas fournir, promouvoir ou fermer les yeux sur l'usage de drogues (à l'exception des médicaments adéquatement prescrits) ou des substances ou méthodes interdites et, dans le cas des mineurs, d'alcool, de cannabis et/ou de tabac;
- m) en tant qu'entraîneur, respecter les athlètes qui jouent dans d'autres équipes et, dans leurs rapports avec eux, ne pas aborder de sujets ou prendre de mesures qui sont considérés relever du domaine de « l'entraînement », à moins d'avoir tout d'abord obtenu l'approbation des entraîneurs responsables des athlètes;
- n) un membre du personnel d'encadrement des athlètes ne peut jamais avoir de relation sexuelle ou intime avec un participant organisationnel mineur;
- o) éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels des sciences du sport et de la médecine du sport pour le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes, y compris lors de la discussion de stratégies nutritionnelles optimales ou de méthodes de contrôle du poids pour les sportifs d'âge junior et plus âgés (18 ans et plus). Les régimes et autres méthodes de contrôle du poids ne sont pas autorisés pour les athlètes âgés de 17 ans et moins;
- p) reconnaître le pouvoir inhérent du poste de membre du personnel d'encadrement des athlètes et respecter et promouvoir les droits de tous les participants organisationnels dans le sport. Ceci est accompli en établissant et en suivant des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), de participation éclairée et de traitement juste et raisonnable. Les membres du personnel d'encadrement des athlètes ont expressément la responsabilité de respecter et de promouvoir les droits des participants organisationnels qui sont dans une position vulnérable ou de dépendance et moins en mesure de protéger leurs propres droits;
- q) s'habiller de façon professionnelle; et
- r) utiliser un langage inoffensif, en tenant compte de l'auditoire à qui on s'adresse (p. ex., l'âge ou la maturité des personnes).

## **G. Athlètes**

15. En plus de la section D (ci-dessus), les athlètes ont les responsabilités supplémentaires suivantes :

- a) respecter leur accord de l'athlète (le cas échéant).
- b) signaler tout problème médical en temps opportun, lorsque de tels problèmes peuvent limiter leur capacité de voyager, de s'entraîner ou de participer à des compétitions;
- c) participer et arriver à l'heure et prêts à participer de leur mieux à l'ensemble des compétitions, séances d'entraînement, séances de formation et évaluations;
- d) se présenter correctement et pas tenter de participer à une compétition pour laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de l'âge, de la classification ou d'une autre raison;
- e) se conformer aux règles et aux exigences en matière de tenue vestimentaire, de professionnalisme et d'équipement;
- f) agir conformément aux politiques et aux procédures et, le cas échéant, aux règlements supplémentaires énoncés par le personnel d'encadrement des athlètes.

## **H. Officiels**

16. En plus de la section D (ci-dessus), les officiels ont les responsabilités supplémentaires suivantes :

- a) maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règlements et des changements aux règlements;
- b) ne pas publiquement critiquer les autres participants organisationnels;
- c) respecter en tout temps les règles de leur fédération internationale et de tout autre organisme de sport ayant autorité en la matière;
- d) faire de la sécurité et du bien-être des concurrents, ainsi que l'équité de la compétition, leur priorité absolue;
- e) s'efforcer de créer un environnement sportif équitable et ne jamais maltraiter une personne sur le terrain de jeu.
- f) respecter les conditions de tout accord conclu avec l'organisation;
- g) travailler dans les limites de la description de leur poste tout en appuyant le travail d'autres officiels;
- h) agir en tant qu'ambassadeur du sport en acceptant de faire respecter et de se conformer aux règles et aux règlements nationaux, provinciaux et territoriaux;
- i) assumer la responsabilité de leurs actions et décisions prises pendant l'arbitrage;

- j) respecter les droits, la dignité et la valeur de tous les participants organisationnels;
- k) agir ouvertement, impartialement, professionnellement, légalement et de bonne foi;
- l) être juste, équitable, prévenant, indépendant, honnête et impartial dans toutes les relations avec les autres;
- m) respecter la confidentialité exigée pour les questions de nature délicate, qui peuvent inclure des expulsions, des abandons, des forfaits, des procédures disciplinaires, des appels et des renseignements précis ou des données sur les participants organisationnels;
- n) respecter les obligations qui leur incombent en vertu de la *Politique de filtrage*, notamment comprendre les attentes permanentes en vertu de cette politique et coopérer pleinement au processus de filtrage;
- o) honorer toutes les affectations à moins d'en être incapable en raison de maladie ou d'urgence personnelle et, dans ces cas, en informer un superviseur ou l'organisation dans les plus brefs délais;
- p) lors de la rédaction de rapports, exposer les faits au mieux de leurs connaissances et de leurs souvenirs; et
- q) porter la tenue appropriée pour le rôle d'officiel.

#### **I. Parents/tuteurs et spectateurs**

17. En plus de la section D (ci-dessus), les parents/tuteurs et les spectateurs présents à des compétitions doivent :

- a) encourager les athlètes à concourir en respectant les règles et résoudre les conflits sans recourir à la haine ou la violence;
- b) condamner le recours à la violence sous n'importe quelle forme;
- c) ne jamais ridiculiser un participant organisationnel pendant une compétition ou une séance d'entraînement;
- d) respecter les décisions et les jugements des officiels et encourager les athlètes à faire de même;
- e) appuyer tous les efforts pour supprimer la violence verbale et physique, la coercition, l'intimidation et le sarcasme;
- f) respecter tous les concurrents, les entraîneurs, les officiels et les autres bénévoles et leur témoigner sa reconnaissance;
- g) ne jamais harceler les compétiteurs, le personnel d'encadrement des athlètes, les officiels, les parents/tuteurs ou les autres spectateurs; et

- h) ne jamais encourager, aider, dissimuler ou assister un athlète dans la tricherie par le dopage, la manipulation des compétitions ou d'autres comportements de tricherie.

## **J. Antidopage<sup>1</sup>**

18. L'organisation adopte et respecte le Programme canadien antidopage. L'organisation et ses membres respecteront toute sanction imposée à un participant de l'organisation à la suite d'une infraction au [Programme canadien antidopage](#) ou à toute autre règle antidopage applicable.
19. Tous les participants organisationnels doivent :
- a) s'abstenir de l'usage non médical de médicaments ou de drogues ou de l'usage de substances ou de méthodes interdites telles qu'elles figurent dans la version de la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage actuellement en vigueur;
  - b) s'abstenir de s'associer à toute personne à des fins d'entraînement, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement sportif ou de supervision, qui a été reconnue coupable d'une violation des règles antidopage et qui purge une période de suspension imposée en vertu du Programme canadien antidopage ou de toute autre règle antidopage applicable;
  - c) coopérer avec toute organisation antidopage qui mène une enquête sur une ou plusieurs violations des règles antidopage;
  - d) s'abstenir de tout comportement offensant à l'égard d'un agent de contrôle du dopage ou d'une autre personne impliquée dans le contrôle du dopage, que ce comportement constitue ou non une altération telle que définie dans le Programme canadien antidopage.
20. Tout membre du personnel d'encadrement des athlètes ou toute autre personne qui fait usage d'une substance ou d'une méthode interdite sans justification valable et acceptable doit s'abstenir d'apporter son soutien aux athlètes qui relèvent de la compétence de l'organisation.

---

<sup>1</sup> Tous les termes commençant par une majuscule utilisés dans la présente section Antidopage ont, à moins que le contexte ne s'y oppose, la signification qui leur est attribuée dans la section « Définitions » du Programme canadien antidopage.

## **K. Représailles, rétribution ou vengeance**

21. Tout participant organisationnel enfreint le présent *Code de conduite et de déontologie* en menaçant ou en cherchant à intimider une autre personne dans le but de la dissuader de faire, de bonne foi, un signalement en vertu d'une politique de l'organisation. Le fait de faire un signalement dans le but d'exercer des représailles ou une rétribution à l'encontre d'une autre personne constitue également une infraction au présent *Code de conduite et de déontologie*. Toute personne reconnue coupable d'avoir enfreint la présente section est responsable des coûts liés à la procédure disciplinaire nécessaire pour établir une telle infraction.

## **L. Protection des renseignements personnels**

22. La collecte, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel en vertu de le présent code sont assujetties à la *Politique de confidentialité*.

## **M. Définitions**

23. Dans le présent code, les termes suivants signifient ce qui suit :

- a) ***athlète*** – Une personne qui est un athlète participant au sein de l'organisation et qui est assujettie aux politiques de l'organisation et au présent code.
- b) ***personnel d'encadrement des athlètes*** - Tout entraîneur, soigneur, gestionnaire, dirigeant, membre du personnel de l'équipe, officiel, membre du personnel médical, membre du personnel paramédical, parent, ou toute autre personne travaillant avec, traitant ou assistant un athlète participant ou se préparant pour participer à une compétition sportive.
- c) ***intimidation*** - Comportement offensant et/ou traitement abusif d'un participant organisationnel qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir.
- d) ***événement*** - un événement sanctionné par l'organisation, qui peut inclure une activité sociale.
- e) ***harcèlement*** – remarque ou comportement vexatoire à l'égard d'un participant organisationnel ou d'un groupe, que la remarque ou le comportement ait lieu en personne ou par le biais de tout autre média, y compris les médias sociaux, qu'on sait ou devrait raisonnablement savoir être importuns. Les genres de comportements qui constituent du harcèlement incluent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :
  - i. la violence, les menaces ou les emportements écrits ou verbaux;
  - ii. les remarques, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes persistants et non sollicités;
  - iii. le harcèlement racial, c'est-à-dire des propos, des blagues ou des injures racistes, un comportement insultant ou une terminologie qui renforce les stéréotypes ou ne tient pas compte des habiletés en raison de l'origine raciale ou ethnique;
  - iv. les regards concupiscentiels ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
  - v. les comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l'estime de soi, à compromettre le rendement ou à nuire aux conditions de travail;

- vi. les plaisanteries pouvant mettre une personne en danger ou compromettre son rendement;
  - vii. le bizutage, qui est toute forme de comportement dans le cadre de toute activité qui pourrait humilier, dégrader, être abusive ou dangereuse, attendue d'une personne de rang inférieur par une personne de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de la personne, mais qui est requis pour être accepté comme membre d'une équipe ou d'un groupe, quoi qu'il en soit de la volonté de la personne de rang inférieur de participer. Ceci comprend, sans toutefois s'y limiter, toute activité, peu importe qu'elle soit traditionnelle ou apparemment anodine, qui met à l'écart ou aliène tout coéquipier ou membre d'un groupe en raison de la catégorie, du nombre d'années dans l'équipe ou de la capacité;
  - viii. les contacts physiques non sollicités, y compris les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers;
  - ix. l'exclusion délibérée ou l'isolement social d'une personne d'un groupe ou d'une équipe;
  - x. des flirts, des avances, des demandes ou des invitations, qui sont répétés et à connotation sexuelle;
  - xi. les agressions physiques ou sexuelles;
  - xii. 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; et
  - xiii. les représailles ou les menaces de représailles contre une personne qui signale un incident de harcèlement à l'organisation.
- f) **mineur** - tel que défini dans le CCUMS
- g) **organisation** – Curling Canada
- h) **BCIS** – Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, une division indépendante du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) qui comprend les fonctions du Commissaire à l'intégrité dans le sport.
- i) **participant organisationnel** – désigne les membres individuels et/ou les inscrits de toutes les catégories définies dans les règlements administratifs de l'organisation qui sont assujettis aux politiques de l'organisation, ainsi que toutes les personnes employées par l'organisation, sous contrat avec elle ou engagées dans ses activités, incluant, sans toutefois s'y limiter, les employés, les sous-traitants, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, le personnel d'encadrement des athlètes, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les parents ou tuteurs, les spectateurs, les membres de comités, le conseil d'administration et les dirigeants.
- j) **personne en position d'autorité** - Tout participant organisationnel qui occupe une position d'autorité au sein de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel d'encadrement, les accompagnateurs, les membres de comités et les administrateurs et dirigeants.
- k) **déséquilibre de pouvoir** – tel que défini dans le CCUMS

- l) **signalement** – tel que défini dans le CCUMS
- m) **CCUMS** – Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC
- n) **Participant au CCUMS** – Un participant organisationnel qui a été a) désigné par l'organisation et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants au CCUMS peuvent être un athlète, un entraîneur, un officiel, un membre du personnel d'encadrement des athlètes, un employé, une personne sous contrat, un administrateur ou un bénévole agissant au nom de l'organisation ou la représentant à quelque titre que ce soit.

Curling Canada a désigné les catégories de personnes suivantes comme participants au CCUMS :

- Conseil des gouverneurs
  - Personnel de direction (chef de la direction, directeur des finances, directeurs administratifs, postes contractuels spécifiques).
  - Athlètes (Équipe Canada, programme de l'équipe nationale, prochaine génération nationale, athlètes brevetés).
  - Entraîneurs de l'équipe (Équipe Canada, programme de l'équipe nationale, prochaine génération nationale).
  - Personnel d'encadrement des athlètes - entraînement et compétitions (entraîneurs du programme de l'équipe nationale, personnel de soutien intégré, gestionnaires/chefs d'équipe, officiels en chef).
- o) **travailleurs** - toutes les personnes qui effectuent un travail pour l'organisation, y compris les employés, les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs temporaires, les bénévoles, les étudiants bénévoles, les travailleurs à temps partiel et les entrepreneurs indépendants.
  - p) **lieu de travail** – tout endroit où a lieu des activités d'affaires ou liées aux affaires. Les lieux de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, le ou les sièges sociaux, les événements sociaux liés aux affaires, les affectations de travail en dehors du ou des sièges sociaux, les déplacements liés aux affaires, les environnements d'entraînement et de compétition, ainsi que les conférences et les séances de formation liées au travail;
  - q) **harcèlement en milieu de travail** – conduite ou commentaire vexant, visant un participant organisationnel dans le lieu de travail, qui est reconnu, ou devrait raisonnablement être reconnu comme importun. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion raisonnables et légitimes, qui font partie des fonctions normales de travail ou de formation, dont les mesures pour corriger les lacunes de rendement, tel que de placer une personne dans un programme d'amélioration du rendement ou d'imposer une sanction disciplinaire pour une infraction commise dans le lieu de travail.
  - r) **violence au travail** – utilisation de menaces ou de force physique par une personne contre un travailleur dans un milieu de travail, qui cause ou pourrait causer une blessure physique au travailleur, tentative d'exercer une force physique contre un travailleur dans un milieu de travail qui peut causer une blessure physique au travailleur, déclaration ou comportement

qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de force physique exercée contre le travailleur dans un milieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur.