



# CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

---

2 janvier 2023

## TABLE DES MATIERES

Objectif.....	3
Application .....	3
Comportements prohibés.....	4
Responsabilités des participants organisationnels.....	5
Administrateurs, membres de comités et employés.....	6
Personnel de soutien aux athlètes.....	7
Athlètes.....	9
Officiels .....	9
Parents/tuteurs et spectateurs.....	10
Associations provinciales/territoriales de judo et clubs.....	11
Lutte contre le dopage.....	12
Représailles ou vengeance.....	12
Protection des renseignements personnels .....	13
Définitions.....	13

*Judo Canada (l'« Organisation ») a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (le « CCUMS ») (fourni dans un document séparé) et incorporé au présent code par référence comme s'il y figurait en entier. Les modifications ou amendements apportés au CCUMS par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (le « CRDSC ») entrent en vigueur immédiatement et automatiquement dès leur adoption par le CRDSC, sans que l'Organisation ait à entreprendre d'autres démarches.]*

L'Organisation est un signataire du programme du Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (le « BCIS ») en date du 2 janvier 2023 (la « date d'entrée en vigueur »).

L'Organisation a désigné des participants organisationnels précis au sein de l'Organisation comme participants en vertu du CCUMS. Une liste complète des individus désignés est disponible en contactant Nicolas Gill à [n.gill@judocanada.org](mailto:n.gill@judocanada.org).

*Il est important de noter que le code s'applique à tous les participants organisationnels, **mais ce ne sont pas tous les participants organisationnels qui sont des participants en vertu du CCUMS** et soumis au processus de plainte conformément au BCIS.*

### Objectif

1. Le présent **Code de conduite et d'éthique (Code)** a pour objet d'assurer un environnement sécuritaire et positif dans le cadre des programmes, des activités et des événements de l'Organisation en faisant en sorte que tous les participants organisationnels sachent que l'on s'attend, en tout temps, à un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales, à la mission et aux politiques de l'Organisation.
2. L'Organisation soutient l'égalité des chances, interdisent les pratiques discriminatoires et sont engagés à offrir un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent participer au sport de façon sécuritaire et sont traitées avec respect et équité.

### Application

3. Le présent code s'applique à la conduite de tous les participants organisationnels dans le cadre des affaires, des activités et des événements de l'Organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les compétitions, les séances d'entraînement, les évaluations, les traitements ou les consultations (par exemple, la massothérapie), les camps d'entraînement, les déplacements associés aux activités de l'organisme, l'environnement de bureau et toutes les réunions.
4. Le présent code s'applique aussi à la conduite de tous les participants organisationnels en dehors des affaires, des activités et des événements de l'Organisation quand cette conduite a des répercussions négatives sur les relations de l'Organisation (et l'environnement de travail et sportif) ou porte atteinte à l'image et à la réputation de l'Organisation. Cette applicabilité est déterminée par l'Organisation, à son entière discrétion.

5. Ce code s'applique aux participants organisationnels actifs dans le sport ou qui se sont retirés du sport quand toute allégation concernant une violation potentielle du présent code s'est produite alors que les participants organisationnels étaient actifs dans le sport.

## Comportements prohibés

6. Tous les participants organisationnels doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement prohibé tel que défini par le CCUMS et le présent code.
7. Les participants organisationnels ont la responsabilité de savoir quelles actions ou quels comportements sont des comportements prohibés et/ou de la maltraitance.
8. Les comportements prohibés en vertu du CCUMS incluent, sans s'y limiter :
  - a) la maltraitance physique;
  - b) la maltraitance psychologique;
  - c) la négligence;
  - d) la maltraitance sexuelle;
  - e) la manipulation psychologique;
  - f) la transgression des limites;
  - g) la discrimination;
  - h) l'omission de signalement;
  - i) l'aide et l'encouragement;
  - j) les représailles;
  - k) l'interférence ou la manipulation en relation à une procédure; et
  - l) les faux signalements.
9. Outre les comportements prohibés définis par le CCUMS, le présent code définit d'autres normes de comportement et de conduite attendues de la part de tous les participants organisationnels et tout manquement à ces normes de comportement par des participants organisationnels peut constituer une violation du présent code. De plus, les comportements suivants constituent également une infraction à ce code.
  - a) Intimidation
  - b) Harcèlement
  - c) Harcèlement en milieu de travail
  - d) Violence en milieu de travail

## Responsabilités des participants organisationnels

10. Tous les participants organisationnels ont les responsabilités suivantes :

- a) se comporter d'une manière conforme aux principes de Sport pur;
- b) s'abstenir de tout comportement qui constitue de la maltraitance ou un comportement prohibé en vertu du présent code ou du CCUMS;
- c) maintenir et renforcer la dignité et l'estime de soi des autres participants organisationnels en :
  - i. se traitant mutuellement avec équité, honnêteté, respect et intégrité;
  - ii. formulant les commentaires ou les critiques de manière appropriée et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou d'autres participants organisationnels;
  - iii. faisant la démonstration constante de l'esprit sportif, du leadership sportif et de la conduite éthique; et en
  - iv. veillant au respect des règles du sport, tant dans leur formulation que leur intention.
- d) s'abstenir d'utiliser un pouvoir ou une autorité pour contraindre une autre personne à s'engager dans des activités inappropriées;
- e) s'abstenir de consommer des produits du tabac, du cannabis ou des drogues récréatives dans le cadre de la participation aux programmes, aux activités, aux compétitions ou aux événements de l'Organisation;
- f) dans le cas des personnes d'âge mineur, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis dans le cadre de toute compétition ou tout événement;
- g) dans le cas des personnes qui ne sont pas d'âge mineur, 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 entraînements, les compétitions ou dans des situations où des personnes d'âge mineur sont présentes, et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool dans des situations sociales destinées aux adultes;
- h) au moment de conduire un véhicule :
  - i. détenir un permis de conduire valide;
  - ii. respecter les lois de la circulation;
  - iii. ne pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou substances illégales;
  - iv. avoir une assurance automobile valide; et

- v. s'abstenir de participer à toute activité qui engendrerait ou constituerait une distraction au volant.
- i) respecter la propriété d'autrui et ne pas causer délibérément de dommages;
- j) promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible;
- k) s'abstenir d'adopter un comportement délibéré visant à manipuler le résultat d'un paraclassement, 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'un paraclassement. 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;
- l) respecter toutes les lois fédérales, provinciales/territoriales, municipales et du pays hôte applicables; et
- m) se conformer au règlement administratif, aux politiques, aux procédures, aux règles et aux règlements de l'Organisation, tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

## Administrateurs, membres de comités et employés

11. En plus de la section Responsabilités des participants organisationnels (ci-dessus), les administrateurs, les membres des comités et les employés de l'Organisation ont les responsabilités supplémentaires suivantes :
- a) Veiller à donner la priorité à leur devoir de loyauté envers l'Organisation (et non envers tout autre organisation ou groupe) quand ils agissent dans ce rôle;
  - b) veiller à ce que les affaires financières soient menées de manière responsable et transparente, en tenant compte de toutes les responsabilités fiduciaires;
  - c) se conformer à leurs obligations en vertu de la *Politique en matière de vérification des antécédents*, notamment, comprendre les attentes permanentes en vertu de la *Politique en matière de vérification des antécédents* et coopérer pleinement à la procédure de vérification;
  - d) se comporter de bonne foi, de manière ouverte, professionnelle et licite;
  - e) être indépendants et impartiaux et ne pas être influencés par l'intérêt personnel, la pression extérieure, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique dans leur prise de décision au nom de l'Organisation;
  - f) exercer les degrés de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux lois applicables;

- g) maintenir les informations de l'organisme dans la confidentialité requise;
- h) respecter les décisions de la majorité (au sein du conseil ou d'un comité, le cas échéant) dans son rôle de directeur ou de membre de comité, et démissionner s'il ou elle n'est pas en mesure de le faire
- i) prendre le temps d'assister aux réunions et être diligents dans la préparation et la participation aux discussions de ces réunions; et
- j) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

## Personnel de soutien aux athlètes

12. En plus de la section Responsabilités des participants organisationnels (ci-dessus), le personnel de soutien aux athlètes a de nombreuses des responsabilités supplémentaires.
13. Le personnel de soutien aux athlètes doit comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à leur relation avec les athlètes et doit être extrêmement prudent de ne pas en abuser, que ce soit consciemment ou inconsciemment.
14. Le personnel de soutien aux athlètes doit :
  - a) éviter tout comportement qui abuse du déséquilibre de pouvoir inhérent au rôle du personnel de soutien aux athlètes;
  - b) assurer un environnement sécuritaire en choisissant des activités et en établissant des évaluations adaptées à l'âge, à l'expérience, aux capacités et à la condition physique des athlètes;
  - c) préparer les athlètes de manière systématique et progressive, en utilisant des délais appropriés et en supervisant les ajustements physiques et psychologiques, tout en s'abstenant d'utiliser des méthodes ou des techniques d'entraînement qui pourraient nuire aux athlètes;
  - d) éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive dans le diagnostic, le traitement et la gestion des traitements médicaux et psychologiques des athlètes;
  - e) soutenir le personnel de soutien aux athlètes d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale/territoriale ou d'une équipe nationale, si un athlète se qualifie pour participer à l'un de ces programmes;

- f) accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et orienter les athlètes vers d'autres entraîneurs et spécialistes sportifs, le cas échéant;
- g) fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes d'âge mineur) les informations nécessaires pour participer aux décisions qui les concernent;
- h) agir en fonction du développement de l'athlète en tant que personne à part entière.
- i) 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 au processus de vérification;
- j) Rapporter toute enquête criminelle ou de dopage en cours, jugement ou conditions de libérations à l'Organisation, notamment ceux/celles pour des cas de violence, de pornographie juvénile, ou de possession, d'utilisation ou de vente de toute substance ou méthode illégale ou interdite;
- k) ne fournir, promouvoir, ni tolérer en aucun cas la consommation 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/ou de tabac.
- l) dans le rôle d'entraîneur, respecter les athlètes évoluant au sein d'autres entités et, dans les relations avec eux, ne pas empiéter sur les sujets ou prendre des mesures qui sont considérées comme relevant du domaine de l'instruction sportive, sauf après avoir reçu l'approbation des entraîneurs qui sont responsables des athlètes.
- m) quand il existe un déséquilibre de pouvoir, s'abstenir de s'impliquer dans une relation sexuelle ou intime avec un(e) athlète, quel que soit son âge.
- n) divulguer à l'Organisation toute relation sexuelle ou intime avec un(e) athlète d'âge majeur et, si l'Organisation le demande, cesser immédiatement toute participation comme entraîneur(e) auprès de cet(te) athlète.
- o) reconnaître le pouvoir inhérent au rôle du personnel de soutien aux athlètes et respecter et promouvoir les droits de tous les participants organisationnels dans le sport. Cela se fait en établissant et en suivant des procédures de confidentialité (droit à la vie privée), de participation informée et de traitement juste et raisonnable. Le personnel de soutien des athlètes ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participants organisationnels qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et moins à même de protéger leurs propres droits; et
- p) s'habiller de manière professionnelle et utiliser un langage approprié.



## Athlètes

15. En plus de la section Responsabilités des participants organisationnels (ci-dessus), les athlètes ont les responsabilités supplémentaires suivantes :
- a) agir conformément à leur entente d'athlète (si applicable);
  - b) signaler tout problème médical en temps utile, quand ces problèmes peuvent limiter leur capacité à se déplacer, à s'entraîner ou à participer à des compétitions;
  - c) participer et se présenter à l'heure et prêts à participer au mieux de leurs capacités à toutes les compétitions, pratiques, séances d'entraînement et évaluations;
  - d) se représenter correctement et ne pas tenter de participer à une compétition pour laquelle ils ne sont pas admissibles en raison de leur âge, de leur classification ou de toute autre raison;
  - e) respecter toutes les règles et exigences en matière de tenue vestimentaire, de professionnalisme et d'équipement; et
  - f) agir conformément aux politiques et procédures applicables et, le cas échéant, aux règles supplémentaires énoncées par le personnel de soutien aux athlètes.

## Officiels

16. En plus de la section Responsabilités des participants organisationnels (ci-dessus), les officiels ont les responsabilités supplémentaires suivantes :
- a) maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règles et des changements de règles;
  - b) ne pas critiquer publiquement les autres participants organisationnels;
  - c) respecter à tout moment les règles de leur fédération internationale et de tout autre ONS ayant une autorité pertinente et applicable;
  - d) placer la sécurité et le bien-être des compétiteurs, de même que l'équité de la compétition, au-dessus de tout;
  - e) s'efforcer d'offrir un environnement sportif équitable et ne jamais se livrer à de la maltraitance envers toute personne sur le terrain de jeu;
  - f) respecter les conditions de toute entente qu'ils concluent avec l'Organisation;

- g) travailler dans les limites de la description de leur poste tout en soutenant le travail des autres officiels;
- h) agir en tant qu'ambassadeur(trice) du sport, en acceptant d'appliquer et de respecter les règles et règlements nationaux et provinciaux/territoriaux;
- i) assumer la responsabilité des actions et des décisions prises dans l'encadrement d'une rencontre sportive comme officiel(le);
- j) respecter les droits, la dignité et la valeur de tous participants organisationnels.
- k) agir de bonne foi, de façon ouverte, impartiale, professionnelle et licite.
- l) être juste, équitable, prévenant, indépendant, honnête et impartial dans toutes les relations avec les autres;
- m) respecter la confidentialité requise par les questions de nature sensible, qui peuvent inclure les procédures disciplinaires, les appels et les informations ou données précises concernant des participants organisationnels;
- 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) s'acquitter de toutes leurs affectations, à moins d'être dans l'incapacité de le faire en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle, et dans ces cas, informer un(e) superviseur(e) ou l'Organisation le plus tôt possible;
- p) quand ils effectuent un signalement, exposer les faits réels au mieux de leurs connaissances et de leurs souvenirs; et
- q) porter une tenue appropriée à leurs fonctions comme officiels;

## Parents/tuteurs et spectateurs

17. En plus de la section Responsabilités des participants organisationnels (ci-dessus), les parents/tuteurs et les spectateurs des événements doivent :
- a) encourager les athlètes à concourir dans le respect des règles et à résoudre les conflits sans recourir à l'hostilité ou à la violence;
  - b) condamner le recours à la violence sous toutes ses formes;

- c) toujours s'abstenir de se moquer d'un(e) participant(e) organisationnel(le) qui fait une erreur pendant une compétition ou un entraînement;
- d) respecter les décisions et les jugements des officiels et encourager les athlètes à faire de même;
- e) soutenir tous les efforts visant à arrêter et à prévenir la violence verbale et physique, la coercition, l'intimidation et le sarcasme excessif;
- f) respecter et montrer de la reconnaissance envers tous les compétiteurs, ainsi qu'envers les entraîneurs, les officiels et les autres bénévoles;
- g) ne jamais harceler les concurrents, le personnel de soutien aux athlètes, les officiels, les parents/tuteurs ou les autres spectateurs; et
- 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.

## Associations provinciales/territoriales de judo et clubs

18. Les Associations provinciales/territoriales de judo et les clubs doivent :

- a) adhérer à tous les documents constitutifs de l'Organisation, le cas échéant, modifier leurs propres règles pour se conformer ou s'adapter à celles de l'Organisation;
- b) payer toutes les cotisations et tous les frais requis dans les délais prescrits;
- c) quand cela est requis, veiller à ce que tous les athlètes et membres du personnel de soutien aux athlètes participant aux compétitions et événements sanctionnés par l'Organisation soient inscrits et en règle;
- d) procéder à une vérification appropriée des antécédents des employés potentiels pour aider à garantir aux athlètes un environnement sportif sain et sécuritaire;
- e) veiller à ce que toute inconduite possible ou avérée fasse l'objet d'une enquête rapide et approfondie;
- f) imposer des mesures disciplinaires ou correctives appropriées quand l'inconduite a été prouvée;
- g) informer immédiatement l'Organisation de toute situation où un(e) plaignant(e) a rendu sa plainte publique dans les médias (y compris les médias sociaux);

- h) fournir à l'Organisation une copie de toutes les décisions rendues en vertu des politiques de l'Organisation en matière de plaintes et d'appels; et
- i) mettre en œuvre et appliquer toute décision et toute sanction disciplinaire imposée en vertu de la procédure disciplinaire de l'Organisation, ou de tout autre membre et club, le cas échéant.

## Lutte contre le dopage<sup>1</sup>

19. L'Organisation et ses membres adoptent et respectent le Programme canadien antidopage. L'Organisation et ses membres respectent toute sanction imposée à un partisan organisationnel à la suite d'une violation du [Programme antidopage canadien](#) ou de tout autre règlement antidopage applicable.
20. Tous les participants organisationnels doivent :
- a) s'abstenir de l'usage non médical de médicaments ou de drogues ou de l'utilisation de substances interdites ou de méthodes interdites figurant sur 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 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 ou de tout autre règlement antidopage applicable;
  - c) coopérer avec tout Organisation de lutte contre le dopage qui mène une enquête sur une ou plusieurs violation(s) d'un règlement antidopage applicable;
  - d) s'abstenir de tout comportement offensant à l'égard d'un agent de contrôle du dopage ou de toute autre personne participant au contrôle du dopage, que ce comportement constitue ou non une falsification au sens du Programme antidopage canadien.
21. Tout le personnel de soutien aux athlètes ou toute autre personne qui fait usage d'une substance interdite ou d'une méthode interdite sans justification valable et acceptable doit s'abstenir de fournir un soutien à des athlètes qui relèvent de la compétence de l'Organisation.

## Représailles ou vengeance

22. Commet une violation du présent *Code de conduite et d'éthique* tout(e) participant(e) organisationnel(le) qui se livre à un acte qui menace ou cherche à intimider cette

---

<sup>1</sup> 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.

personne dans le but de le décourager de soumettre, de bonne foi, un rapport en vertu de toute politique de l'Organisation. Commet aussi une violation du présent code toute personne qui soumet un rapport à des fins de représailles ou de vengeance à l'encontre de toute autre personne. Toute personne dont la violation de la présente section est établie est responsable des coûts liés à la procédure disciplinaire requise pour établir une telle violation.

## Protection des renseignements personnels

23. La cueillette, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément au présent code sont soumis à la *Politique sur la protection des renseignements personnels*.

## Définitions

24. Les termes utilisés dans le présent code sont définis comme suit :

- a) **Athlète** - personne qui est un(e) athlète participant(e) à l'Organisation et qui est assujettie aux politiques de l'Organisation et au présent code;
- b) **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;
- c) **CCUMS** - le *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport*, tel que modifié de temps à autre par le CRDSC;
- d) **Déséquilibre de puissance** - tel que défini dans le CCUMS;
- e) **Événement** - un événement sanctionné par l'Organisation, et qui peut inclure un événement social;
- f) **Harcèlement** – tel que défini dans le CCUMS;
- g) **Harcèlement en milieu de travail** - une série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre d'un(e) participant(e) organisationnel(le) en milieu de travail, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'elle n'est pas désirée. Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec les actions de gestion légitimes et raisonnables qui font partie du cours normal du travail et de la formation, ce qui comprend les mesures visant à corriger les déficiences de rendement, comme les plans d'amélioration du rendement ou l'imposition de mesures disciplinaires pour des infractions en milieu de travail;

- h) **Intimidation** - comportement offensant et/ou traitement abusif d'un(e) participant(e) organisationnel(le) qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir;
- i) **Milieu de travail** - tout lieu où sont menées des activités de travail ou liées au travail. Le milieu de travail comprend, sans s'y limiter, les sièges sociaux, les rassemblements sociaux liés au travail, les affectations de travail en dehors des sièges sociaux, les déplacements liés au travail, les environnements de formation et de compétition et les conférences ou sessions de formation liées au travail;
- j) **Organisation** – Judo Canada;
- k) **Participant(e) en vertu du CCUMS** – un(e) participant(e) organisationnel(le) affilié(e) au signataire du programme qui a été a) désigné(e) par le signataire du programme et b) qui a signé le formulaire de consentement requis. Les participants en vertu du CCUMS peuvent être un(e) athlète, un(e) entraîneur(e), un(e) officiel(le), un membre du personnel de soutien aux athlètes, un(e) employé(e), un(e) employé(e) contractuel(le), un(e) administrateur(trice) ou un(e) bénévole agissant au nom du signataire du programme ou représentant celui-ci à quelque titre que ce soit;
- l) **Participants organisationnels** - désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou d'inscrits définies dans le règlement administratif de l'Organisation qui sont assujetties aux politiques de l'Organisation, ainsi que toutes les personnes employées, employées contractuelles ou impliquées dans des activités auprès de l'Organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les employés, les employés contractuels, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les parents ou les tuteurs, les spectateurs, et les directeurs et les dirigeants;
- m) **Personne en autorité** – tout(e) participant(e) organisationnel(le) qui occupe un poste d'autorité au sein de l'Organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les gestionnaires, le personnel de soutien, les chaperons, les membres de comité, et les directeurs et les dirigeants;
- n) **Personnel de soutien aux athlètes** – tout(e) entraîneur(e), préparateur(trice), gestionnaire, agent(e), membre de personnel d'équipe, officiel(le), membre de personnel médical ou paramédical, parent ou toute autre personne travaillant avec, traitant ou assistant un(e) athlète participant à une compétition sportive ou s'y préparant;
- o) **Rapport** – Comme défini dans le CCUMS

- p) **Violence au travail** - l'utilisation ou la menace de la force physique par une personne contre un(e) travailleur(euse) en milieu de travail qui cause ou pourrait causer un préjudice physique au travailleur; une tentative d'exercer une force physique contre un(e) travailleur(euse) en milieu de travail qui pourrait causer un préjudice physique au (ou à la) travailleur(euse); ou une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un(e) travailleur(euse) d'interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre le (ou la) travailleur(euse) en milieu de travail qui pourrait causer un préjudice physique au (ou la) travailleur(euse);