

## Code de conduite et d'éthique

(ci-après, le « code »)

*Softball Canada a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (le « CCUMS ») tel que modifié de temps à autre, et qui sera 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 Softball Canada ait à entreprendre d'autres démarches.]*

Softball Canada a désigné des participants de Softball Canada précis au sein de Softball Canada comme participants en vertu du CCUMS. Une liste complète des individus désignés est disponible en contactant [aballantyne@softball.ca](mailto:aballantyne@softball.ca)

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

### **A. Objectif**

1. Le présent code a pour objet d'assurer un environnement sécuritaire et positif dans le cadre des programmes, des activités et des événements de Softball Canada et de ses membres en faisant en sorte que tous les participants de Softball Canada sachent que l'on s'attend, en tout temps, à un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales, à la mission et aux politiques de Softball Canada.
2. Softball Canada, ses membres et les participants de Softball Canada soutiennent 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.

### **B. Application**

3. Le présent code s'applique à la conduite de tous les participants de Softball Canada dans le cadre des affaires, des activités et des événements de Softball Canada et de ses membres, 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 de Softball Canada en dehors des affaires, des activités et des événements de Softball Canada et de ses membres quand cette conduite a des répercussions négatives sur les relations de Softball Canada (et l'environnement de travail et sportif) ou porte atteinte à l'image et à la réputation de Softball

Canada ou d'un membre. Cette applicabilité est déterminée par Softball Canada ou du membre pertinent, le cas échéant, à son entière discrétion.

5. De plus, cette politique s'applique aux violations du code qui se sont produites quand les participants de Softball Canada impliqués ont interagi en raison de leur implication mutuelle dans le sport ou, si la violation s'est produite en dehors de l'environnement sportif, si la violation a des répercussions sérieuses et préjudiciables sur toute personne impliquée.
6. Ce code s'applique aux participants actifs de Softball Canada 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 de Softball Canada étaient actifs dans le sport.
7. Toutefois, nonobstant toute disposition contraire contenue dans le présent document ou dans les politiques et procédures du BCIS, tous les incidents de maltraitance impliquant des travailleurs peuvent aussi être traités conformément aux procédures définies dans toute politique relative au milieu de travail applicable. Pour plus de certitude, quand une allégation de faute disciplinaire est présumée constituer une violation d'une politique relative au milieu de travail et du CCUMS, l'affaire peut être renvoyée pour traitement dans le cadre des politiques et procédures du BCIS à condition que le (ou la) travailleur(euse) soit un(e) participant(e) en vertu du CCUMS, en plus de toute politique relative au milieu de travail applicable.

### C. **Comportements prohibés**

8. Tous les participants de Softball Canada doivent s'abstenir de tout comportement qui constitue un comportement prohibé tel que défini par le CCUMS et le présent code.
9. Les participants de Softball Canada ont la responsabilité de savoir quelles actions ou quels comportements constituent des comportements prohibés et de la maltraitance.
10. 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.

11. 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 de Softball Canada et tout manquement à ces normes de comportement par des participants de Softball Canada peut constituer une violation du présent code.

**D. Responsabilités des participants de Softball Canada**

12. Tous les participants de Softball Canada 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 et un comportement prohibé en vertu du présent code et du CCUMS;
- c) maintenir et renforcer la dignité et l'estime de soi des autres participants de Softball Canada 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 de Softball Canada;
  - 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 Softball Canada ou d'un membre (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 Softball Canada, de ses membres, le cas échéant et tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

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

13. En plus de la section D (ci-dessus) les administrateurs, les membres des comités et les employés de Softball Canada et de ses membres ont les responsabilités supplémentaires suivantes :

- a) fonctionner principalement en tant qu'administrateur(trice), membre de comité ou employé(e) de Softball Canada ou du membre (selon le cas) et s'assurer de prioriser leur devoir de loyauté envers Softball Canada ou le membre (et non envers un autre organisme ou groupe) quand ils agissent dans ce rôle.
- b) agir avec honnêteté et intégrité et se conduire d'une manière compatible avec la nature et les responsabilités de l'organisme et le maintien de la confiance des participants de Softball Canada.
- c) veiller à ce que les affaires financières soient menées de manière responsable et transparente, en tenant compte de toutes les 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 la *Politique en*

*matière de vérification des antécédents* et coopérer pleinement à la procédure de vérification;

- e) se comporter de bonne foi, de manière ouverte, professionnelle et licite;
- f) 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 Softball Canada;
- g) exercer les degrés de soin, de diligence et de compétence requis dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux lois applicables;
- h) maintenir les informations de l'organisme dans la confidentialité requise;
- i) 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
- j) prendre le temps d'assister aux réunions et être diligents dans la préparation et la participation aux discussions de ces réunions; et
- k) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

#### F. **Personnel de soutien aux athlètes**

14. En plus de la section D (ci-dessus), le personnel de soutien aux athlètes a des responsabilités supplémentaires.
15. Le personnel de soutien aux athlètes doit comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à cette relation et ne doit pas en abuser, que ce soit consciemment ou inconsciemment.
16. 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) respecter toutes les responsabilités et obligations établies par l'association ou l'ordre professionnel régissant le personnel de soutien aux athlètes, le cas échéant;
- g) accepter et promouvoir les objectifs personnels des athlètes et orienter les athlètes vers d'autres entraîneurs et spécialistes sportifs, le cas échéant;
- h) fournir aux athlètes (et aux parents/tuteurs des athlètes d'âge mineur) les informations nécessaires pour participer aux décisions qui les concernent;
- i) agir en fonction 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 au processus de vérification;
- 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) 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 Softball Canada ou au membre (le cas échéant) toute relation sexuelle ou intime avec un(e) athlète d'âge majeur et, si Softball Canada 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 de Softball Canada 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. Les entraîneurs ont la responsabilité particulière de respecter et de promouvoir les droits des participants de Softball Canada qui sont dans une position vulnérable ou dépendante et moins à même de protéger leurs propres droits; et

- p) s'habiller de façon appropriée.
- q) utiliser un langage inoffensif et prendre en compte le public auquel il s'adresse (par exemple, l'âge ou la maturité des personnes).

## **G. Athlètes**

17. En plus de la section D (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.

## **H. Officiels**

18. En plus de la section D (ci-dessus), les officiels auront 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 de Softball Canada;
- 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 ou à des comportements interdits envers toute personne sur le terrain de jeu;

- f) respecter les conditions de toute entente qu'ils concluent avec Softball Canada ou un membre;
- 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 de Softball Canada.
- 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 de Softball Canada;
- 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 Softball Canada ou le membre 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;

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

19. En plus de la section D (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) de Softball Canada 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 participants de Softball Canada, 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.

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

20. Softball Canada et ses membres adoptent et respectent le Programme canadien antidopage. Softball Canada et ses membres respectent toute sanction imposée à une personne à la suite d'une violation du [Programme antidopage canadien](#) ou de tout autre règlement antidopage applicable.

21. Tous les participants de Softball Canada 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 programme 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; et
- e) 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

---

<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.

s'abstenir de fournir un soutien à des athlètes qui relèvent de la compétence de Softball Canada ou d'un membre.

### **Représailles ou vengeance**

22. Commet une violation du présent *Code de conduite et d'éthique* tout(e) participant(e) de Softball Canada qui se livre à un acte qui menace ou cherche à intimider ces participants de Softball Canada dans le but de le décourager de soumettre, de bonne foi, une plainte en vertu de toute politique de Softball Canada. Commet aussi une violation du présent code tout participant de Softball Canada qui soumet une plainte à des fins de représailles ou de vengeance à l'encontre de tout autre participant de Softball Canada. Tout participant de Softball Canada dont la violation de la présente section est établie est responsable des coûts liés à la procédure disciplinaire requise pour établir une telle violation.

### **Confidentialité**

23. La cueillette, l'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel conformément au présent code sont soumises à la *Politique en matière de confidentialité* de Softball Canada.

### **J. Définitions**

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

- a) **Athlète** - personne qui est un(e) athlète participant(e) à Softball Canada et qui est assujettie aux politiques de Softball Canada 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 qui peut inclure un événement social, sanctionné par Softball Canada ou par un membre;
- f) **Harcèlement** - toute conduite ou tout commentaire vexatoire par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il (ou elle) n'est pas désiré(e), à l'égard d'un(e) participant(e) ou d'un groupe de Softball Canada, que la conduite ou le commentaire ait lieu en personne ou par le biais de tout autre média, y compris les médias sociaux. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent les suivants :
  - i. violence écrite ou verbale, menaces ou sauts d'humeur;

- ii. remarques, plaisanteries, moqueries, insinuations ou commentaires persistants et non désirés;
  - iii. harcèlement racial, c'est-à-dire les insultes, les plaisanteries, les injures, les comportements ou les termes insultants qui renforcent les stéréotypes ou nient les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique;
  - iv. regards concupiscentes ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
  - v. comportements condescendants visant à miner l'estime de soi, à diminuer les performances ou à affecter négativement les conditions de travail;
  - vi. plaisanteries qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui peuvent nuire à ses performances;
  - vii. initiations, c'est-à-dire toute forme de comportement qui montre une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse attendue d'une personne de rang inférieur par une personne de rang supérieur, qui ne contribue pas au développement positif de l'une ou l'autre personne, mais qui est nécessaire pour être accepté en tant que membre d'une équipe ou d'un groupe, indépendamment de la volonté de la personne de rang inférieur d'y participer. Cela inclut, sans s'y limiter, toute activité, aussi traditionnelle ou apparemment bénigne soit-elle, qui met à l'écart ou aliène un coéquipier ou un membre du groupe en raison de sa catégorie, du nombre d'années passées dans l'équipe ou au sein du groupe ou de ses capacités;
  - viii. contacts physiques non désirés, y compris toucher, caresser, pincer ou embrasser;
  - ix. exclusion délibérée ou isolement social d'une personne d'un groupe ou d'une équipe;
  - x. avances, demandes ou invitations sexuelles persistantes;
  - xi. agression physique ou sexuelle;
  - xii. comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe précis, mais qui ont le même effet de créer un environnement négatif ou hostile; et
  - xiii. représailles ou menaces de représailles à l'égard d'une personne qui signale un cas de harcèlement à Softball Canada.
- g) **Harcèlement en milieu de travail** - une série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre de participants de Softball Canada 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) de Softball Canada qui implique généralement, mais pas toujours, un abus de pouvoir;
- i) **Maltraitance** – Comme défini dans le CCUMS;
- j) **Membre** - désigne les organismes provinciaux/territoriaux qui sont admis comme membres de Softball Canada en vertu du règlement administratif;
- k) **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;
- l) **Participants de Softball Canada** - désigne toutes les catégories de membres individuels et/ou de personnes inscrites définies dans le règlement administratif de Softball Canada qui sont soumises aux politiques de Softball Canada ainsi que toutes les personnes employées, sous contrat ou impliquées dans des activités avec Softball Canada, y compris les employés, les entrepreneurs, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, les arbitres, les bénévoles, les gérants, les gestionnaires, les membres de comité, les parents ou les tuteurs, les spectateurs, ou les administrateurs et les dirigeants.
- m) **Participant(e) en vertu du CCUMS** – un(e) participant(e) de Softball Canada affilié(e) à Softball Canada 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 de Softball Canada ou représentant celui-ci à quelque titre que ce soit;

Pour plus de certitude, Softball Canada a identifié les catégories suivantes de participants comme étant des participants en vertu du CCUMS : le conseil d'administration de Softball Canada, les employés, les membres de comité, les entraîneurs et le personnel de soutien des équipes nationales, les officiels techniques nationaux (y compris le CDO), les athlètes des équipes nationales (identifiés par le GNA), les entrepreneurs, les délégués aux événements ainsi que les entraîneurs, les athlètes et les arbitres des Championnats canadiens. Pour obtenir la liste complète des personnes désignées, veuillez envoyer un courriel à [safesport@softball.ca](mailto:safesport@softball.ca).

- n) **Participant(e) vulnérable** – Comme défini dans le CCUMS
- o) **Personne en autorité** – tout(e) participant(e) de Softball Canada qui occupe un poste d'autorité au sein de Softball Canada, 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, ou les directeurs et les dirigeants;

- p) **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;
- q) **Travailleurs** - toutes les personnes qui effectuent un travail pour Softball Canada, y compris les employés, les gérants, les superviseurs, les travailleurs temporaires, les bénévoles, les étudiants bénévoles, les travailleurs à temps partiel et les entrepreneurs indépendants.
- r) **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);