



**Climbing Escalade Canada (« CEC »)**  
**Code de conduite communautaire**

## **1. Définitions**

---

1.1 Dans la présente Politique, les termes suivants signifient :

<i>Discrimination</i>	Traitement différent envers une personne basé sur un ou plusieurs motifs interdits qui comprennent, sans toutefois s’y limiter, la race, la citoyenneté, les origines nationales ou ethniques, la couleur, la religion, l’âge, le sexe, l’orientation sexuelle, l’identité ou l’expression du genre, l’état civil, la situation familiale, les caractéristiques génétiques ou le handicap.
<i>Harcèlement</i>	<p>Une ligne de conduite ou un commentaire vexatoire à l’encontre d’une personne ou d’un groupe et dont l’auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu’il est importun. Les types de comportements qui constituent du harcèlement incluent, sans toutefois s’y limiter :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>i. Les abus, menaces ou débordements écrits ou verbaux ;</li><li>ii. Les remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries persistantes et importunes ;</li><li>iii. Harcèlement racial ;</li><li>iv. Harcèlement sexuel ;</li><li>v. Harcèlement sur le lieu de travail ;</li><li>vi. Regards concupiscent ou autres gestes obscènes ou suggestifs ;</li><li>vii. Comportements condescendants ou paternalistes visant à miner l’estime de soi, à compromettre la performance ou à affecter de manière défavorable les conditions de travail ;</li><li>viii. Les plaisanteries pouvant compromettre la sécurité d’une personne ou qui ont une incidence négative sur sa performance ;</li><li>ix. Le bizutage, ce qui désigne toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse à laquelle un individu de niveau débutant se livre à la demande d’un individu ayant plus d’ancienneté. Le débutant en question doit s’y soumettre dans le but d’être accepté au sein de l’équipe ou du groupe, qu’il veuille ou non y participer. Le bizutage inclut, sans toutefois s’y limiter, toute activité traditionnelle ou en apparence anodine qui singularise ou isole tout membre de l’équipe ou du groupe en raison de sa classe, du nombre d’années passées au sein de l’équipe ou du groupe ou de ses habiletés ;</li><li>x. Les contacts physiques non sollicités, y compris, sans toutefois s’y limiter, les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers ;</li><li>xi. Le fait d’exclure ou d’isoler délibérément une personne d’un groupe ou d’une équipe ;</li><li>xii. Les avances, demandes, invitations ou flirts non sollicités, à caractère sexuel ;</li></ol>

- xiii. Les agressions physiques ou sexuelles ;
- xiv. Contribuer à l'instauration d'un milieu sportif malsain, ce qui peut inclure, sans toutefois s'y limiter :
  - a. Des endroits où du matériel discriminatoire est affiché (par exemple, des affiches sexuellement explicites et des caricatures raciales/racistes) ;
  - b. Des groupes au sein desquels les comportements de harcèlement font partie du cours normal des activités ; ou
  - c. Des comportements qui causent des situations embarrassantes et gênantes, qui mettent en danger la sécurité d'une personne ou qui ont une incidence négative sur ses performances ;
- xv. Les comportements comme ceux décrits plus haut qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe en particulier, mais qui créent un environnement négatif ou hostile ; et
- xvi. Les représailles ou menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un cas de harcèlement

*Harcèlement racial*

Comprend, sans toutefois s'y limiter, les insultes raciales, les blagues, les injures et les comportements ou mots insultants qui renforcent les stéréotypes ou réduisent les capacités en raison de l'origine raciale ou ethnique ;

*Harcèlement sexuel*

Des remarques ou des gestes vexatoires à l'encontre d'un individu en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, et dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns ; ou encore des avances ou sollicitations sexuelles provenant d'une personne en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à la personne qui fait l'objet de ces avances et dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elles sont importunes. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel incluent, sans toutefois s'y limiter :

- i. Les blagues sexistes ;
- ii. Les menaces et les punitions à l'encontre d'un individu ou le refus de lui accorder un avantage parce qu'il refuse des avances sexuelles ;
- iii. Les demandes de faveurs sexuelles en échange d'un avantage ;
- iv. Les demandes d'accolades ;
- v. La vantardise au sujet de prouesses sexuelles ;
- vi. Les regards concupiscent (regard sexuel persistant) ;
- vii. Les agressions sexuelles ;
- viii. L'affichage de matériel offensant à caractère sexuel ;
- ix. La diffusion de courriels sexuellement explicites, y compris des pièces jointes comme des fichiers photo et vidéo ;
- x. L'emploi de mots dégradants à connotation sexuelle pour décrire un individu ;
- xi. Les questions et commentaires importuns concernant l'identité de genre ou l'apparence physique d'un individu ;
- xii. Les questions et commentaires concernant la vie sexuelle d'une personne ;
- xiii. Une attention persistante, non sollicitée, après la fin d'une relation consensuelle ;

- xiv. Des avances, des propositions ou des flirts importuns de nature sexuelle ;
- xv. Des contacts physiques importuns.

*Lieu de travail*

Tout endroit où se déroulent des activités liées aux affaires ou au travail. Ceci inclut, sans toutefois s’y limiter, les bureaux de CEC, les activités sociales liées au travail, les affectations de travail à l’extérieur des bureaux, les déplacements liés au travail, de même que les conférences et les séances de formation liées au travail.

*Harcèlement sur le lieu de travail*

Des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur sur le lieu de travail, et dont l’auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu’ils sont importuns. Le harcèlement sur le lieu de travail ne doit pas être confondu avec des mesures de gestion légitimes et raisonnables qui font partie des fonctions normales de l’emploi ou de la formation, y compris des mesures pour corriger un rendement insuffisant, comme le fait de veiller à ce qu’une personne participe à un programme d’amélioration du rendement ou des mesures disciplinaires suite à une infraction au travail. Les types de comportements qui constituent du harcèlement au travail incluent, sans toutefois s’y limiter :

- i. L’intimidation ;
- ii. Les canulars, les actes de vandalisme, d’intimidation et de bizutage sur le lieu de travail ;
- iii. Les appels téléphoniques ou courriels offensants ou intimidants à répétition ;
- iv. Les attouchements, avances, suggestions ou demandes de nature sexuelle inappropriés ;
- v. L’affichage ou la distribution d’images, de photos ou de matériels offensants, sous forme imprimée ou électronique ;
- vi. L’abus psychologique ;
- vii. Le fait d’exclure ou d’ignorer une personne, y compris l’exclusion d’une personne dans les rencontres sociales liées au travail ;
- viii. La rétention délibérée d’une information qui pourrait permettre à une personne de faire son travail, de réaliser une bonne performance ou de s’entraîner ;
- ix. Le sabotage du travail ou de la performance d’une personne ;
- x. Le commérage ou le fait de répandre des rumeurs malveillantes ;
- xi. Les propos ou comportements intimidants (blagues offensantes ou insinuations) ; et
- xii. Les propos ou actions connus ou qui devraient être raisonnablement connus comme étant offensants, embarrassants, humiliants ou dévalorisants.

*Violence sur le lieu de travail*

Le recours ou la menace de recourir à la force physique par une personne contre un travailleur dans un lieu de travail qui cause, ou pourrait causer, un préjudice corporel au travailleur ; une tentative d’avoir recours à la force physique contre un travailleur dans un lieu de travail qui pourrait causer un préjudice corporel au travailleur ; un propos ou un comportement qu’un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d’employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel. Les types de comportements qui

constituent de la violence sur le lieu de travail comprennent, sans toutefois s’y limiter :

- i. Envoyer ou laisser des notes ou courriels menaçants à un travailleur ;
- ii. Avoir des comportements physiquement menaçants comme secouer le poing, pointer du doigt, détruire des biens ou lancer des objets ;
- iii. Brandir une arme ;
- iv. Frapper, pincer ou toucher de façon importune et non accidentelle ;
- v. Poser ou menacer de poser des gestes brutaux ;
- vi. Contrainte ou confinement physique ;
- vii. Mépris flagrant ou intentionnel de la sécurité ou du mieux-être d’autrui ;
- viii. Bloquer le mouvement normal d’un travailleur ou interférer physiquement, avec ou sans l’utilisation d’équipement ;
- ix. Violence sexuelle ; et
- x. Toute tentative d’adopter un type de comportement, tel que décrit ci-dessus.

Les termes en majuscules qui ne sont pas autrement définis dans le présent document ont la signification qui leur est attribuée dans la Politique d’interprétation de CEC.

## **2. Objet**

---

2.1 La présente Politique fait partie du Manuel du sport sécuritaire de CEC. L’objectif de la présente Politique est d’assurer un milieu sécuritaire et positif à l’intérieur des activités, programmes et événements de Climbing Escalade Canada (CEC) en faisant prendre conscience aux individus qu’on s’attend, en tout temps, à un comportement approprié et conforme aux valeurs fondamentales et aux politiques de l’organisation. CEC soutient l’égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et est engagé à offrir un milieu dans lequel tous peuvent participer de manière sécuritaire tout en étant traités avec respect et équité.

## **3. Application de la présente Politique**

---

3.1 La présente Politique s’applique au comportement des individus pendant les affaires, activités et événements de CEC, y compris, sans toutefois s’y limiter, les compétitions, les séances d’entraînement, les évaluations, les camps d’entraînement, les voyages associés aux activités de CEC, l’environnement du bureau de CEC et les réunions.

3.2 La présente Politique s’applique également aux comportements en dehors des affaires, des activités et des événements de CEC, quand ces comportements portent atteinte au milieu de travail ou à l’environnement sportif de CEC, ou si la situation a un impact grave et préjudiciable sur une personne. Cette applicabilité sera déterminée par CEC, à sa seule discrétion.

3.3 Si une plainte est déposée contre une personne concernant une violation potentielle de la présente Politique et que la violation alléguée s’est produite alors que cette personne était un individu, la présente Politique s’applique, que cette personne soit une personne morale ou un individu au moment où la plainte est déposée.

3.4 Toute personne qui enfreint la présente Politique peut faire l’objet de sanctions conformément à la *Politique sur la discipline et les plaintes* de CEC. En plus de faire face à d’éventuelles sanctions en vertu de

la *Politique sur la discipline et les plaintes* de CEC, une personne qui enfreint cette Politique pendant une compétition peut être retirée de la zone de compétition ou d'entraînement, et cette personne peut être soumise à d'autres sanctions, à la discrétion de CEC.

#### **4. Responsabilités générales**

---

##### 4.1 Chaque individu doit :

- 4.1.1 Adhérer aux règles du sport ou de la compétition qui peuvent être applicables à la personne de temps à autre ;
- 4.1.2 Maintenir et renforcer la dignité et l'estime de soi des autres personnes en :
  - i. Se traitant les uns et les autres conformément aux normes les plus élevées de respect et d'intégrité.
  - ii. Orientant les commentaires ou critiques de façon appropriée et en évitant de critiquer publiquement des individus ;
  - iii. Démontrant constamment un esprit sportif, un leadership sportif et une conduite éthique ;
  - iv. Agissant pour corriger ou prévenir des pratiques qui sont injustement discriminatoires, le cas échéant ;
  - v. Traitant constamment les individus de façon juste et raisonnable ;
  - vi. Assurant le respect des règles du sport et l'esprit de ces règles
- 4.1.3 Éviter tout comportement qui constitue de la Discrimination, du Harcèlement ou de la Violence sur le lieu de travail ;
- 4.1.4 Adhérer aux politiques antidopage de CEC, car ces politiques peuvent être modifiées de temps à autre ;
- 4.1.5 S'abstenir d'utiliser son pouvoir ou son autorité pour tenter de contraindre une autre personne à se livrer à de la Discrimination, du Harcèlement ou de la Violence sur le lieu de travail ;
- 4.1.6 Dans le cas de mineurs, ne pas consommer d'alcool, de tabac ou de cannabis ;
- 4.1.7 Dans le cas des adultes, respecter les Directives sur la consommation raisonnable jointes à l'annexe A ;
- 4.1.8 Respecter les biens d'autrui et ne pas causer délibérément des dommages aux biens d'autrui ;
- 4.1.9 Promouvoir le sport de manière constructive et positive ;
- 4.1.10 Adhérer à toutes les lois fédérales, provinciales, municipales et du pays hôte applicables ;
- 4.1.11 Utiliser les médias sociaux de manière responsable, conformément à la *Politique sur les médias sociaux* de CEC ;
- 4.1.12 S'abstenir de tricher ;
- 4.1.13 Ne pas offrir ou recevoir de pot-de-vin ;

4.1.14 Se conformer aux règles administratives, aux politiques, aux procédures et aux règles et règlements de CEC, tels qu'adoptés ou modifiés de temps à autre ; et

4.1.15 Agir en tant qu'ambassadeur du sport.

## **5. Administrateurs, Officiers, membres du personnel et des Comités**

---

5.1 En plus de la Section 4 (ci-dessus), les Administrateurs, Officiers, Membres du personnel et des Comités devront :

- I. Se conduire de façon ouverte, professionnelle, dans le respect des lois et de bonne foi ;
- II. Être indépendants et impartiaux, et ne pas être influencés par des intérêts personnels, une pression externe, l'attente d'une récompense ou la peur de la critique ;
- III. Se comporter avec le décorum approprié aux circonstances et au poste ;
- IV. Agir avec autant de soin, diligence et compétence que nécessaire dans la réalisation de leurs tâches, conformément aux lois applicables ;
- V. Respecter la confidentialité des problèmes à caractère sensible ;
- VI. Prendre le temps de participer aux réunions et faire preuve de diligence dans la préparation et la participation aux discussions dans le cadre de telles réunions ;
- VII. Avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance de CEC.

## **6. Entraîneurs et instructeurs**

---

6.1 La relation entraîneur-athlète en est une privilégiée et elle joue un rôle crucial dans le développement personnel et sportif de l'Athlète. Les entraîneurs et les instructeurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre des pouvoirs inhérent qui existe dans cette relation et doivent être extrêmement prudents afin de ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. En plus de la Section 4 (ci-dessus), les entraîneurs et les instructeurs devront :

- I. Assurer un milieu sécuritaire en choisissant des activités et en établissant des mesures de contrôle qui conviennent à l'âge, l'expérience, les capacités et au niveau de condition des Athlètes ;
- II. Préparer les Athlètes systématiquement et progressivement, en utilisant les échéances appropriées et en contrôlant les ajustements physiques et psychologiques, tout en évitant des méthodes ou techniques d'entraînement qui pourraient causer du tort à l'Athlète ;
- III. Éviter de compromettre la santé présente et future de l'Athlète en communiquant et coopérant avec les professionnels de la médecine du sport au moment du diagnostic, du traitement et de la gestion des traitements médicaux et psychologiques de l'Athlète ;
- IV. Communiquer et collaborer avec le personnel d'entraîneurs et d'instructeurs d'un Athlète, y compris les entraîneurs et instructeurs d'une équipe locale, provinciale ou nationale, selon le cas ;
- V. Accepter et promouvoir les objectifs personnels de l'Athlète et l'orienter vers d'autres entraîneurs et spécialistes du sport, le cas échéant ;
- VI. Donner à l'Athlète (ainsi qu'aux parents/tuteurs des athlètes mineurs) les renseignements nécessaires pour qu'ils soient impliqués dans les décisions qui affectent l'Athlète ;
- VII. Agir dans l'intérêt supérieur du développement de l'Athlète, comme personne à part entière ;
- VIII. Ne jamais fournir, promouvoir ou tolérer l'utilisation de substances interdites (autres que les médicaments correctement prescrits) ou de méthodes interdites et, dans le cas des mineurs, ceci comprend l'alcool, le cannabis, le tabac ou les cigarettes électroniques ;

- IX. Respecter les Athlètes qui s’entraînent avec d’autres équipes et, dans les relations avec eux, ne pas empiéter sur les sujets ou actions qui sont jugés du domaine de l’entraînement, à moins d’avoir au préalable reçu l’autorisation des entraîneurs responsables de ces Athlètes ;
- X. Peu importe l’âge, ne jamais entrer dans une relation sexuelle ou intime avec un Athlète, si l’entraîneur ou l’instructeur est en position de confiance ou d’autorité ;
- XI. Reconnaître le pouvoir inhérent à la fonction d’entraîneur, puis respecter et promouvoir les droits de tous les participants au sport en établissant et en suivant les procédures de confidentialité, de participation éclairée et de traitement juste et raisonnable.
- XII. Respecter et promouvoir les droits des Athlètes qui se trouvent dans une position de vulnérabilité ou de dépendance et qui sont moins à même de protéger leurs propres droits ;
- XIII. Se conduire de manière ouverte, professionnelle, légale et de bonne foi ;
- XIV. Se comporter avec le décorum approprié aux circonstances et au poste ;
- XV. Utiliser un langage approprié en tenant compte du public à qui on s’adresse.

## **7. Athlètes**

---

7.1 En plus de la Section 4 (ci-dessus), les Athlètes devront :

- I. Adhérer à l’Entente des athlètes applicable (le cas échéant) ;
- II. Maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règles et politiques de CEC ;
- III. Signaler les problèmes médicaux à l’entraîneur approprié en temps opportun quand ces problèmes peuvent limiter leur capacité à voyager, à s’entraîner ou à participer à des compétitions ;
- IV. Se présenter de manière convenable et ne pas tenter de participer à une compétition à laquelle ils ne sont pas éligibles ; et
- V. Veiller au respect des règles applicables du sport et de l’esprit de ces règles.

## **8. Officiels et bénévoles**

---

8.1 En plus de la Section 4 (ci-dessus), les Officiels et bénévoles de CEC devront :

- I. Adhérer à l’Entente applicable aux Officiels et aux bénévoles (le cas échéant) ;
- II. Maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règles et politiques de CEC ;
- III. Travailler dans les limites de la description de leur poste tout en appuyant le travail des autres officiels de CEC ;
- IV. Assumer la responsabilité des actions et des décisions prises dans l’exercice de leurs fonctions d’officiel ;
- V. Se conduire de manière ouverte, professionnelle, légale et de bonne foi ;
- VI. Se comporter avec le décorum approprié aux circonstances et au poste ;
- VII. Être justes, équitables, prévenants, indépendants, honnêtes et impartiaux dans toutes relations avec autrui ;
- VIII. Respecter la confidentialité requise par les problèmes de nature sensible, ce qui peut inclure les procédures disciplinaires, les appels et les informations ou données spécifiques concernant les personnes ; et
- IX. Honorer toutes les affectations, sauf si elles ne peuvent pas l’être pour cause de maladie ou d’urgence personnelle, et dans ces cas, en informer un superviseur ou CEC dès que possible.

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

---

9.1 En plus de la section 4 (ci-dessus), les parents, les tuteurs et les spectateurs devront :

- I. Encourager les athlètes à participer aux compétitions dans le respect des règles ;
- II. Résoudre les conflits sans recourir à l'hostilité ou à la violence ;
- III. Condamner le recours à la violence sous quelque forme que ce soit ;
- IV. Respecter et démontrer leur appréciation envers tous les individus ;
- V. Être prévenants, honnêtes et respectueux dans toutes relations avec autrui ;
- VI. Respecter la confidentialité requise par les problèmes de nature sensible, ce qui peut inclure des procédures disciplinaires, des appels et des informations ou données spécifiques sur les individus ; et
- VII. Respecter les décisions et les jugements des Officiels, et encourager d'autres personnes à faire de même.

Numéro de politique : CEC-SP-02

Pages : 8 (+ Annexe A)

Version originale approuvée : 2020/08/25

Version actuelle approuvée : 2020/08/25

Date de la prochaine révision : 2024/08

\*La version française est une traduction de la version anglaise. Si incohérence entre les deux versions, la version anglaise prévaut.



## Annexe A — Directives sur la consommation raisonnable

### Alcool

CEC reconnaît qu'il peut y avoir des avantages à offrir de l'alcool dans le cadre de certains événements liés à CEC. Afin de limiter les conséquences négatives associées à la présence d'alcool, CEC s'attend à ce que la consommation d'alcool à des événements liés à CEC soit « raisonnable ».

Les scénarios suivants sont des exemples de « consommation raisonnable » pour les personnes ayant atteint l'âge de la majorité :

- Les athlètes doivent s'abstenir de boire de l'alcool tout juste avant une compétition.
- Les individus peuvent boire avec modération. Boire avec modération peut signifier, par exemple, prendre un verre ou deux au cours d'un souper ou d'un rassemblement après un événement. Il est recommandé de ne pas porter de vêtements à l'effigie de CEC quand l'on consomme de l'alcool. Les entraîneurs, les membres du personnel et les chaperons doivent être en mesure de répondre aux besoins urgents des athlètes et des autres personnes. Les entraîneurs, le personnel et les chaperons ont aussi besoin de temps d'arrêt, mais quand ils sont engagés par CEC, cela ne doit pas se faire par un affaiblissement des facultés.
- Les entraîneurs et les membres du personnel peuvent socialiser et prendre un verre avec les athlètes après un événement à condition que cela se déroule dans un lieu public tel qu'un restaurant et non dans un lieu privé, comme une chambre d'hôtel entre un entraîneur et un athlète. De plus, les agissements de l'entraîneur doivent respecter la *Politique de protection des athlètes* de CEC.
- Quand on se retrouve dans un événement à la maison (c'est-à-dire quand on ne voyage pas pour se rendre à une compétition ou un entraînement), la consommation d'alcool entre entraîneurs ou membres du personnel et les athlètes doit se limiter à des événements spéciaux tels que des banquets et ne doit pas devenir une pratique courante.

### Cannabis

Avec la légalisation du cannabis au Canada en 2018, certaines restrictions sur l'utilisation du cannabis demeurent les mêmes alors que d'autres ont changé. Il est important que tous les individus comprennent que le cannabis demeure interdit dans le sport et qu'un test positif au cannabis peut encore entraîner une sanction. Le cannabis demeurera interdit dans le sport au Canada parce que le Programme canadien antidopage (PCA) respecte la Liste des interdictions de l'Agence mondiale antidopage (AMA), un standard international qui n'est pas affecté par les changements dans la législation canadienne. Le cannabis n'est qu'une des nombreuses substances légales au Canada, mais interdites dans le sport.

Le cannabis est interdit « en compétition » uniquement. Il est interdit d'avoir une trace de cannabis (au-delà du seuil limite) dans votre urine ou votre échantillon de sang pendant la « période de compétition ». Il convient de le souligner, car de nombreuses personnes croient qu'il est simplement interdit de consommer du cannabis le jour de la compétition. Les athlètes qui choisissent de consommer du cannabis le font à leurs propres risques. Si vous utilisez le cannabis à des fins thérapeutiques, vous êtes invité à parler à votre médecin des alternatives qui ne sont pas interdites. Si le cannabis est le seul traitement qui fonctionne pour une maladie diagnostiquée, les athlètes sont invités à faire une demande d'exemption médicale.

Avec le changement de législation, l'utilisation raisonnable du cannabis par les Entraîneurs et les membres du personnel est autorisée. Les scénarios suivants sont des exemples de « consommation raisonnable » pour les Entraîneurs et les membres du personnel ayant atteint l'âge de la majorité ou plus :

- « Consommation raisonnable » signifie une utilisation peu fréquente qui n'est pas régulière ou abusive.
- Les Entraîneurs et les membres du personnel ne doivent pas être sous l'influence du cannabis dans l'exercice de leurs fonctions avec CEC ou dans le cadre de leurs interactions avec des athlètes ou des

mineurs. Les Entraîneurs et les membres du personnel sont invités à ne pas consommer de cigarettes électroniques/vaporisateurs en présence d'athlètes ou de mineurs.

Le cannabis n'est pas légal dans de nombreux autres pays. Une personne n'est pas autorisée à emporter du cannabis acheté légalement du Canada dans un autre pays, même si le cannabis est légal dans ce pays. Les individus doivent toujours respecter les lois locales et être très prudents quand ils achètent et consomment du cannabis dans un pays où il est légal. Comme pour l'usage raisonnable d'alcool, les Entraîneurs, les membres du personnel et les chaperons doivent rester « aptes à faire leur travail » afin de pouvoir répondre aux besoins urgents des athlètes et des autres personnes.