



LIGUE DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DU QUÉBEC
QUEBEC MAJOR JUNIOR HOCKEY LEAGUE

CCE - 002M
C. P.
Révélations de violence
lors des initiations
dans le milieu du hockey

Montréal, le 21 février 2023

M. Philippe Brassard
Secrétaire, Commission de la culture et de l'éducation
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
3^e étage
Québec (Québec)
G1A 1A3

Par courriel : cce@assnat.qc.ca

Objet : Mandat d'initiative sur les révélations de violence lors des initiations dans le milieu du hockey junior et la possible situation dans d'autres sports

M. Brassard,

La Ligue de hockey junior majeur du Québec a accepté avec ouverture l'invitation des membres de la Commission de la culture et de l'éducation (CCE) de l'Assemblée nationale du Québec à participer aux consultations particulières et aux auditions publiques dans le cadre du mandat d'initiative portant sur les révélations de violence lors des initiations dans le milieu du hockey junior et la possible situation dans d'autres sports.

Tout comme les membres de la CCE, nous avons été bouleversés par le reportage de Radio-Canada. Les événements qui y ont été rapportés sont déplorables et ne devraient jamais avoir eu lieu. Pour la LHJMQ, il est important de répondre aux interrogations des élus quant aux programmes mis en place au fil des années pour encadrer nos joueurs-étudiants, mais aussi pour répondre à leurs inquiétudes et à celles de la population.

Nous souhaitons d'emblée vous souligner notre collaboration dans la tenue de ce mandat d'initiative et dans l'application des recommandations qui pourraient en découler.

Mesures en place au sein de notre ligue

En ce sens, il est important de souligner que la LHJMQ a toujours pris au sérieux toutes les informations qui ont été portées à sa connaissance sur de l'intimidation ainsi que sur des comportements vexatoires ou humiliants. Notre première préoccupation est d'offrir un environnement sain et sécuritaire pour les 400 joueurs qui la composent d'année en année.

D'ailleurs, notre Constitution prévoit que chacun des Clubs membres s'engage à prendre les mesures de contrôle nécessaires pour assurer la sécurité, l'intégrité et la dignité des joueurs, y compris la prévention de toute forme de discrimination, de harcèlement psychologique et d'agression sexuelle (article 9.14). Ils doivent prendre toute mesure nécessaire ou utile pour faire en sorte que chacun de ses propriétaires, associés, salariés, bénévoles, et toute autre personne ou entité qui lui sont affiliés, les respectent.

À cela s'ajoute l'adoption, dans les dernières années, de différents programmes et politiques qui viennent informer et protéger les joueurs, en plus de nous assurer du respect et de l'épanouissement de chacun d'entre eux :

- 2003 : Le programme antidopage
- 2005 : La politique scolaire
- 2006 : La politique antidiscriminatoire pour le respect de la diversité et de l'inclusion
- 2009 : Le programme d'aide aux joueurs
- 2009 : La charte contre la violence
- 2011 : Le programme Respect et Sport
- 2013 : Le code d'éthique des joueurs
- 2013 : La politique sur l'usage des médias sociaux
- 2014 : Le guide des familles d'accueil
- 2016 : Le programme Parlons-En sur la prévention du suicide et la santé mentale
- 2020 : La politique sur la prévention et le traitement du harcèlement et de la violence
- 2020 : Le code de civilité

Soulignons, sur le thème spécifique des initiations, que le Code d'éthique des joueurs prévoit expressément leur interdiction.

Nous avons aussi développé et donné différentes formations au fil du temps pour nous assurer de la sensibilisation et de la compréhension de tous des règles qui nous régissent et des comportements à adopter, tels que les formations suivantes :

- Antidopage
- Conférences données aux membres du personnel des équipes sur différents sujets (communication avec les jeunes, santé mentale, violences dans le sport, psychologie sportive, etc.). Ces ateliers de sensibilisation étaient donnés lors des Assises annuelles depuis 2009.

- Respect et sport (aux trois ans) (2011)
- Vidéos d'intégration (2016)
- Comportements sexuels à risque (2014)
- Parlons-en (2016)
- Webinaires (2019)
- Atelier sur la notion de consentement et violence à caractère sexuel (2022)

Prochaines étapes

Bien que nous ayons déployé des mesures pour limiter les risques de comportements inappropriés, nous sommes conscients qu'il y a encore du travail à faire.

Nous avons déjà identifié des éléments importants sur lesquels nous souhaitons travailler dans les prochains mois, soit la culture du silence, la masculinité toxique et le processus de dénonciation.

L'élaboration d'un plan d'action et d'un programme de prévention sur les comportements inappropriés est d'ailleurs en cours d'élaboration par un comité qui y travaille depuis plusieurs semaines maintenant.

Cela étant, nous sommes conscients des inquiétudes des joueurs, des parents et de la population. Nous entendons leur souhait de voir des actions rapides et souhaitons donc aller plus loin. C'est pourquoi nous entamerons, dans les prochaines semaines, une démarche de consultations auprès de chacune de nos équipes afin d'aller à la rencontre des joueurs (vétérans comme recrues) et du personnel. Ces rencontres permettront de bien mesurer les problématiques actuelles et les pistes d'intervention à mettre en place.

En terminant, vous trouvez en pièce jointe divers documents qui énumèrent et regroupent les différents programmes, politiques et réglementations en place pour encadrer les joueurs de la LHJMQ ainsi que le personnel des équipes et du Bureau du commissaire.

Merci de votre attention,

Gilles Courteau
Commissaire

Natacha Llorens
Directrice des services aux joueurs

Martin Lavallée
Adjoint au commissaire

PROGRAMME D'AIDE AUX JOUEURS (PAJ)

Le programme d'aide aux joueurs (PAJ) a été conçu afin de sensibiliser les joueurs sur différents sujets ainsi que de leur permettre de mieux gérer des défis dans leur vie et de résoudre des problèmes personnels.

Les membres du personnel des équipes et de la LHJMQ peuvent également se référer au programme d'aide.

Les familles d'accueil ou les parents peuvent se référer au programme mais cela doit être en fonction du bien-être d'un joueur et non pas pour régler leurs problèmes personnels.

Les gens peuvent recevoir du soutien en personne, par courriel ou par téléphone grâce à une ligne sans frais. Ce soutien peut être donné par une personne ressource identifiée dans l'équipe, un membre du personnel de l'équipe, par la directrice des services aux joueurs ou par un intervenant à l'externe.

À partir de l'âge de 14 ans, 16 ans dans les Maritimes, il n'est pas obligatoire d'informer les parents lorsqu'une intervention est faite auprès d'un joueur. Toutefois, dans certaines circonstances et après discussion avec le joueur, les parents pourraient être informés de la situation. Bien que la majorité des joueurs n'habitent pas chez leurs parents pendant la saison de hockey, ceux-ci ont toujours des responsabilités face à leurs enfants et devront, dans certains cas, être impliqués dans les démarches. Chaque cas sera évalué de façon individuelle.

Confidentialité

L'aspect confidentialité est un élément important dans ce programme et le joueur ainsi que toute autre personne qui se réfère au PAJ doivent sentir qu'ils peuvent y avoir recours en toute confiance.

Les consultations sont entièrement confidentielles, dans les limites définies par la loi. Par exemple si la sécurité d'un joueur ou celle d'une autre personne est menacée, certaines informations pourront être divulguées (ex. : idées suicidaires, comportement violent, acte criminel).

Le joueur doit être consentant pour se référer au programme d'aide ou suivre une thérapie. Il devra parfois entamer les démarches lui-même ou avec le soutien de la directrice des services aux joueurs, une personne ressource ou un membre du personnel des équipes.

Afin de préserver l'aspect confidentialité, le joueur ne suivra pas de thérapie de groupe.

Un réseau d'intervenants à l'interne

Les joueurs qui ont besoin d'aide, ont toujours le choix de se confier à qui ils veulent. S'ils ne sont pas à l'aise avec la personne ressource identifiée, ils pourront toujours se tourner vers quelqu'un au sein de l'équipe, vers la directrice des services aux joueurs ou vers d'autres services.

La personne ressource sélectionnée dans l'équipe n'empêche pas le médecin, le thérapeute ou toute autre personne au sein de l'équipe de collaborer au programme d'aide ou même d'assumer le rôle de personne ressource à l'occasion.

Un réseau d'intervenants à l'externe

Un réseau d'intervenants externe (psychologue, travailleurs social, intervenants en toxicomanie, médiateurs, nutritionniste, etc.) doit être formé dans chaque région où évolue une équipe de la LHJMQ. La liste de ces intervenants doit être envoyée à la directrice des services aux joueurs.

Les coordonnées de ces intervenants à l'externe sont dans un répertoire de ressources accessible à tous les joueurs et membres du personnel des équipes.

Les intervenants externes feront des interventions auprès des joueurs selon leurs champs de compétences.

Comité indépendant

Un comité indépendant a été formé afin d'être consulté pour faire des recommandations sur les différents problèmes auxquels sont confrontés les joueurs ainsi que pour développer de nouveaux outils et des stratégies pour mieux sensibiliser les joueurs et les membres du personnel des équipes. Ce comité a aussi comme mandat de participer à la gestion de certaines situations problématiques.

Membres du comité du programme d'aide aux joueurs :

- François Bernier, policier à la retraite du SPVM, personne-ressource pour l'Armada de Blainville-Boisbriand
- Patrice Bernier, ancien joueur professionnel de soccer, ancien joueur de la LHJMQ, superviseur post-formation à l'Académie de l'Impact de Montréal, analyste TVA Sport
- Lyne Chantal Boudreau, professeure et chercheure en administration de l'éducation à l'Université de Moncton et consultante en éducation, conférencière avec EL2ES Inc.
- François Boisvert, éducateur spécialisé, Clinique Syna-Psy, personne-ressource pour les Cataractes de Shawinigan
- Sylvain Croteau, directeur général de Sport Aide
- Simon Gagné, ancien joueur de la LHJMQ et avocat chez LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L.
- Sylvain Guimond, psychologue sportif, conférencier et auteur de plusieurs livres
- Isabelle Leclair, responsable Sport d'Excellence, entraîneuse chef hockey féminin, Carabins de l'Université de Montréal

Le rôle de la directrice des services aux joueurs dans le PAJ

Cette personne possède des connaissances sur les drogues et les produits dopants, les lois, ainsi qu'une formation et une expérience de travail en psychologie, en relation d'aide, en service social ou dans tout autre domaine connexe. Elle doit travailler sous le couvert de la confidentialité. Son mandat consiste à :

- siéger sur le comité du PAJ ;

- répondre aux différentes demandes d'aide des joueurs et de leur entourage;
- pouvoir faire une première évaluation lorsque cela s'avère nécessaire;
- référer les joueurs ou membres du personnel des équipes vers des ressources ou aider la personne ressource à orienter le joueur vers les ressources appropriées;
- assurer un suivi auprès des joueurs ou autres personnes qui se réfèrent au PAJ;
- offrir un processus de médiation;
- proposer des outils et des stratégies aux joueurs pour atteindre leurs objectifs;
- assister et soutenir les différents intervenants dans le cas d'un test antidopage positif, d'un problème de consommation ou de comportement;
- assister les équipes dans les situations problématiques;
- gérer les situations de crise;
- sensibiliser la ligue et les équipes sur les différentes problématiques auxquels sont exposés les joueurs et membres du personnel des équipes;
- rédiger des politiques et autres documents d'information;
- fournir la documentation et les informations nécessaires sur le programme d'aide de la LHJMQ;
- documenter et tenir à jour les dossiers du programme d'aide.

Le rôle de la personne ressource dans chaque équipe

Lorsqu'une personne ressource est identifiée au sein d'une équipe, celle-ci doit travailler sous le couvert de la confidentialité. Elle est désignée pour sensibiliser les joueurs, les conseiller et assurer un suivi lorsqu'une situation problématique se présentera. Assurer un suivi signifie que la personne ressource vérifie comment le joueur se sent face à la situation, intervient si c'est dans ses compétences ou fait le suivi si le joueur est référé à une ressource externe.

Son mandat consiste à :

- rencontrer les joueurs et les informer de l'existence d'un programme d'aide aux joueurs en leur présentant le programme tel que décrit dans le présent document;
- fournir toutes les informations et la documentation sur le programme d'aide;
- établir un réseau, une liste d'intervenants dans la région où évolue l'équipe et ce, le plus tôt possible. Ce réseau devrait contenir au minimum un intervenant ou une intervenante en toxicomanie, un ou une psychologue et un travailleur social ou une travailleuse sociale ;
- soutenir les joueurs en s'intéressant aux différentes situations qu'ils vivent et travailler de concert avec la directrice des services aux joueurs et les autres membres du personnel de l'équipe lorsque survient une situation problématique chez un joueur ;
- porter assistance au joueur ou à l'équipe et/ou référer aux ressources adéquates si nécessaire. Cette intervention peut se faire en collaboration avec la directrice des

services aux joueurs et les autres membres du comité ;

- assurer un suivi auprès d'un joueur lorsqu'elle a été informée que celui-ci démontre un comportement problématique, doit suivre une thérapie ou a commis une infraction au dopage ;
- tenir informé la directrice du programme des services aux joueurs et faire un rapport de ces interventions à la fin de la saison.

Directives du PAJ et procédures entourant un incident

Responsabilités

La ligue a la responsabilité de développer des programmes et d'établir des règlements et des politiques pour s'assurer que les joueurs évoluent dans un milieu sécuritaire et pour s'assurer de leur bien-être. Ces mesures sont mises en place car ce sont des jeunes de 15 à 20 ans dans une période de leur vie où ils sont plus vulnérables car ils sont en transition entre l'adolescence et le jeune adulte et subissent les pressions du milieu sportif. Ils sont encore en développement et n'ont également pas toujours la maturité nécessaire pour prendre les bonnes décisions.

Les clubs ont la responsabilité de l'encadrement des joueurs car la majorité habitent dans des familles de pension, ce qui fait que les parents ne peuvent exercer pleinement leur autorité et leurs responsabilités. Les clubs doivent connaître les règlements et les politiques de la ligue et les faire appliquer au sein de leur organisation. Ils ont aussi la responsabilité de sensibiliser leurs joueurs et d'établir des règles claires.

Ils se doivent d'intervenir rapidement lorsqu'un problème survient et d'en informer immédiatement la directrice des services aux joueurs et le commissaire de la LHJMQ. Cette mesure est dans le but de s'assurer que la situation ne dégénère pas et que des mesures appropriées soient prises dans un délai raisonnable. Les clubs et la Ligue s'engagent à offrir tout le soutien nécessaire aux joueurs et aux membres du personnel impliqués lors de la gestion de la situation. Les clubs et la Ligue s'engagent également à tenir informé les parents ainsi que les agents s'il y a lieu.

Si un club décide de libérer un joueur à la suite d'un comportement problématique, elle devra en informer rapidement le Bureau du commissaire afin qu'il y ait une évaluation de la situation et qu'un suivi puisse être fait auprès du joueur.

Procédures

Situation rapportée ou incident « X » (problème de santé mentale, idées suicidaires, harcèlement, intimidation, discrimination, consommation de drogues et d'alcool abusivement, jeu pathologique, actes criminels, autres situations qui peuvent nuire au bien-être d'un joueur ou d'une autre personne et qui peuvent causer préjudice aux équipes et à la ligue).

Les procédures à suivre sont :

- communiquer avec la directrice des services aux joueurs ;
- suivi rapide auprès du commissaire et du directeur des communications fait par la directrice des services aux joueurs lors d'un incident ;

- analyse de la situation faite dans un délai raisonnable par la directrice des services aux joueurs et des membres du comité. Cette analyse se fera en collaboration avec le club et toutes les personnes concernées ;
- recommandations faites le plus rapidement possible à l'équipe impliquée afin de l'aider à gérer la situation ;
- conclusion du dossier avec recommandations remises au commissaire ;
- décision du commissaire remis aux comité et à l'équipe impliquée s'il y a matière à sanction ou si des mesures doivent être prises.
- Lorsqu'il y a une intervention policière qui nécessite une enquête, les clubs ont l'obligation d'en informer le plus rapidement possible la directrice des services aux joueurs et le commissaire de la LHJMQ.
- Les situations qui démontrent un manque d'éthique professionnelle de la part d'un membre du personnel d'un club ou de toute autre personne en position d'autorité sur les joueurs (professeur, famille de pension, etc.) doivent également être rapportées. Enfin les clubs ont également l'obligation de rapporter toute situation qui risque de faire les manchettes et/ou de dégénérer telles qu'un conflit, des menaces, un comportement inapproprié envers des fans ou encore une mauvaise utilisation des médias sociaux.

Intervention

Lorsqu'il y aura une intervention à faire auprès du joueur, celle-ci sera faite par la directrice des services aux joueurs ou un autre professionnel (psychologue, travailleur social, avocat, etc.) qui sera tenu par le secret professionnel. Aucune information ne sera partagée sauf si le joueur signe un formulaire de consentement de divulgation de renseignement personnel et autorise une de ces personnes à divulguer des informations à une ou des personnes désignées. Dans le cas où le joueur informerait directement la directrice des services aux joueurs d'une situation problématique et que le club n'est pas au courant, elle devra également, par respect de son code de déontologie, faire signer le formulaire de consentement de divulgation de renseignement personnel avant de pouvoir partager l'information avec qui que ce soit.

Sanction

Le bureau du commissaire et les équipes doivent également sanctionner tout comportement jugé inapproprié de l'un ou l'autre de ses joueurs, et ce, de façon équitable. La décision de la sanction se fera après avoir pris connaissance de tous les éléments du dossier ainsi qu'en tenant compte de l'âge du joueur (mineur ou majeur) et de la gravité de la situation.

Un club qui omet d'informer le commissaire et la directrice des services aux joueurs d'une situation problématique telle qu'indiquée dans les paragraphes sous « Procédures », devra fournir des explications afin de justifier sa décision. Dans le cas où il n'y a aucune raison valable et un manquement, le club s'expose à une sanction.

Programme d'aide aux joueurs dans le cadre de la politique antidopage de la LCH

Déclaration d'un joueur avant un contrôle antidopage

Advenant qu'un joueur déclare avoir fait ou faire usage de substances interdites par l'AMA avant d'avoir été sélectionné pour un contrôle antidopage, il devra se soumettre à une évaluation afin de vérifier s'il est nécessaire qu'il suive une thérapie auprès d'un professionnel de la santé ou d'un organisme reconnu par la LHJMQ. Si tel est le cas, le joueur sera orienté le plus rapidement possible vers une ressource adéquate et ne fera pas l'objet de sanction si, dans le cadre d'une procédure de contrôle antidopage, il subit un test démontrant un résultat positif dû à l'utilisation d'une ou des substances déclarées et pour laquelle il est présentement suivi en thérapie. Dans le cas d'un contrôle antidopage révélant la présence d'une substance interdite non déclarée par le joueur, celui-ci sera sanctionné selon le règlement identifié dans la politique antidopage.

Le joueur identifié devra signer le contrat d'engagement du programme d'aide et respecter ses engagements. Il devra se présenter à ses rendez-vous et suivre sa thérapie jusqu'au bout. Si un joueur ne respecte pas ses engagements, il sera réévalué et pourrait être exclu du programme d'aide et de l'équipe. Cela signifie également qu'il pourrait être ciblé par un contrôle antidopage et être sanctionné si ce dernier s'avérait positif.

Un joueur qui est en thérapie sera réévalué dans un délai de trois mois afin de vérifier les progrès et s'il doit poursuivre sa thérapie. Tant que le joueur est en thérapie et qu'il respecte ses engagements, il ne fera pas l'objet de sanction si, dans le cadre d'une procédure de contrôle antidopage, il subit un test démontrant un résultat positif dû à l'utilisation d'une ou des substances déclarées.

Si, après une déclaration et à la suite d'une évaluation, un joueur n'a pas besoin de suivre une thérapie, il recevra un avertissement et devra cesser toute consommation afin d'éviter de subir un contrôle antidopage positif s'il est sélectionné au hasard. Dans le cas de l'usage de marijuana, le comité de discipline tiendra compte de la raison et de la date à laquelle le joueur a déclaré avoir fait usage de cette substance afin de déterminer le niveau de consommation et s'il y a une infraction au dopage dans le cas où il devrait subir un contrôle antidopage.

Déclaration d'un joueur après un contrôle antidopage

Advenant qu'un joueur déclare avoir fait ou faire usage de substances interdites par l'AMA lors du contrôle antidopage ou après s'il est contrôlé positif, il devra se soumettre à une évaluation afin de vérifier s'il est nécessaire qu'il suive une thérapie auprès d'un professionnel de la santé ou d'un organisme reconnu par la LHJMQ. Si tel est le cas, le joueur sera orienté le plus rapidement possible vers une ressource adéquate. Cependant s'il est reconnu coupable d'une infraction au dopage, il sera exposé à une sanction suite à la décision du comité de discipline. Pendant cette sanction, il pourra toutefois poursuivre sa thérapie et recevoir l'aide nécessaire pour traverser cette épreuve. Le joueur identifié devra signer le contrat du programme d'aide et respecter ses engagements. Il devra se présenter à ses rendez-vous et suivre sa thérapie jusqu'au bout. Si un joueur ne respecte pas ses engagements, il sera réévalué et pourrait être exclu du programme d'aide et de l'équipe. Cela signifie également qu'il pourrait être ciblé par un contrôle antidopage, être sanctionné

à nouveau si ce dernier s'avérait positif et être suspendu par la ligue.

Un joueur qui est en thérapie sera réévalué dans un délai de trois mois afin de vérifier les progrès et s'il doit poursuivre sa thérapie. Par la suite, même si le joueur a déjà été sanctionné, s'il est en thérapie et qu'il respecte ses engagements, il ne fera pas à nouveau l'objet de sanction si, dans le cadre d'une procédure de contrôle antidopage, il subit un test démontrant un résultat positif dû à l'utilisation d'une ou des substances déclarées. Cependant un joueur qui a commis une infraction au dopage pourrait être ciblé à nouveau par un contrôle antidopage à la fin de sa thérapie.

Dans les deux cas, les mesures s'appliquent uniquement pour une saison. Si le joueur continue à évoluer pour la LHJMQ, il devra être réévalué au début de la saison suivante et poursuivre sa thérapie s'il y a lieu. Le joueur devra cependant démontrer des signes d'amélioration après un suivi prolongé.

LIGUE DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DU QUÉBEC

**Politique de prévention et de traitement du
harcèlement et de la violence**



1. PRÉAMBULE

Politique de prévention et de traitement du harcèlement et de la violence	
Date d'adoption	Septembre, 2021
Dates de révision	n/a

La présente politique de prévention et de traitement du harcèlement et de la violence (ci-après désignée la « Politique ») vise les employés de la Ligue de hockey junior majeur du Québec (ci-après désignée la « LHJMQ »), le personnel des équipes, mais aussi les joueurs, les officiels¹ et toutes les autres « Personnes associées à la LHJMQ² ».

Il est primordial pour la LHJMQ que chacune de ses équipes adhère aux valeurs et principes contenues dans la présente Politique afin d'assurer aussi à leurs propres employés, aux joueurs, aux officiels et aux autres Personnes associées à la LHJMQ, un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. En ce sens, la LHJMQ demande à chacune de ses équipes d'adopter une Politique de prévention et de traitement du harcèlement et de la violence dans le contexte de la LHJMQ.

Pour les équipes du Nouveau-Brunswick et de l'Île du Prince-Edouard, veuillez-vous référer à l'annexe D.

Même si chaque équipe est responsable de l'adoption et de l'application de sa propre politique de prévention et de traitement du harcèlement et de la violence, la Politique prévoit une procédure ayant pour but de supporter les équipes qui le désirent, dans le cadre du traitement des signalements et plaintes qu'elles recevront.

Par ailleurs, considérant le rôle que joue la LHJMQ en ce qui concerne les joueurs et les officiels, c'est au Bureau du commissaire qu'il revient de traiter toute plainte ou signalement impliquant un joueur ou un officiel de la LHJMQ et ce, tant à titre de plaignant que de mis en cause. À cet effet, il est impératif que le Bureau du commissaire soit informé, sans délai, par les équipes de la ligue, de toute plainte ou signalement impliquant un joueur ou un officiel de la LHJMQ et ce, tant à titre de victime que de mis en cause.

Le bureau du commissaire devra également être informé de toute plainte ou signalement impliquant un employé d'une équipe dont la situation pourrait avoir un impact négatif sur les joueurs même s'ils ne sont pas directement concernés. L'information en question devra donc être communiquée, sans délai, à l'une des Personnes responsables de la présente Politique, tel que défini dans la section « 3. Définitions » et identifiées à l'Annexe A du présent document.

¹ Malgré ce qui précède, toutes les situations de harcèlement ou de violence impliquant un joueur de la LHJMQ et se déroulant durant une partie de la LHJMQ demeurent assujetties aux règles disciplinaires de la LHJMQ et sont traitées à un premier niveau par les officiels de la LHJMQ et à un second niveau par le Directeur du département de la sécurité des joueurs.

² L'expression « Personnes associées à la LHJMQ » est définie à la section 3. Définitions.

2. OBJECTIFS

La Politique a été adoptée dans le but d’offrir aux employés de la LHJMQ et des équipes aux joueurs, aux officiels et aux autres Personnes associées à la LHJMQ, un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.

La LHJMQ reconnaît que les employés, les officiels, les joueurs et les personnes associées à la LHJMQ ont le droit de travailler ou d’évoluer dans un environnement sans harcèlement ni violence.

La Politique a pour objectif de confirmer l’engagement de la LHJMQ à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique, sexuel et/ou discriminatoire, et toute forme de violence, au sein de son entreprise.

Elle vise également à établir les principes d’intervention qui seront appliqués lorsqu’une plainte pour harcèlement et/ou violence sera déposée ou qu’une situation de harcèlement et/ou de violence sera signalée au Bureau du commissaire^{3,3}

3. DÉFINITIONS

Personnes responsables : Les personnes désignées par la LHJMQ pour voir à la promotion et à l’application de la Politique. Ces personnes sont identifiées à l’Annexe A. Des précisions sur le rôle de ces personnes figurent aussi à l’Annexe A.

Personnes associées à la LHJMQ : joueurs, officiels, représentants, fournisseurs, sous-contractants, stagiaires, bénévoles, familles de pension, visiteurs ou spectateurs de la LHJMQ.

Harcèlement psychologique : Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l’intégrité psychologique ou physique d’une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail, sportif, d’étude ou de prestation de services néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne. Aux fins de la Politique, cette définition inclut notamment le harcèlement sexuel et discriminatoire, les menaces, l’intimidation et le cyberharcèlement.

Harcèlement sexuel : s’entend du fait pour une personne d’adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l’orientation sexuelle, l’identité sexuelle ou de genre, l’expression de l’identité sexuelle ou de genre, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre une personne à l’occasion du travail lorsqu’elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Plus précisément, on entend par harcèlement sexuel une conduite qui se manifeste par des

³ Au Québec, les employeurs ont l’obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu’une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser. Ils doivent notamment adopter et rendre disponible à leurs salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. Voir à cet effet : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/obligations-lemployeur-en-matiere-harcelement>

mots, gestes ou comportements à connotation sexuelle, qui sont non-souhaités/non-sollicités, et qui par leur nature portent atteinte à la dignité de la personne ou à son intégrité physique ou psychologique ou qui peuvent mener à des conditions de travail défavorables pour cette personne.

Violence à caractère sexuel : toute forme d'inconduite ou de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. La notion de violence à caractère sexuel englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contacts physiques.

Harcèlement discriminatoire : harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴, soit la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il peut aussi s'agir de harcèlement fondé sur le statut d'un joueur dans son équipe ou dans la LHJMQ.

Intimidation : comportement agressif et répété, adopté avec l'intention de blesser une autre personne, physiquement, mentalement ou émotionnellement, et/ou de gagner un certain pouvoir sur cette personne. L'intimidation peut être individuelle ou collective.

Cyberharcèlement : toute forme de harcèlement commis par un individu, ou par un groupe d'individus, qui rejoint ses victimes par l'intermédiaire des médias sociaux, du réseau Internet, incluant les courriels, et toute communication via la messagerie instantanée ou texte d'un cellulaire, ordinateur et tablette.

Menace : réfère à tout propos, direct ou indirect, verbal ou écrit, (incluant par l'entremise des médias sociaux) exprimant l'intention de blesser quelqu'un.

Violence en milieu de travail : aux fins de la Politique, il y a trois formes de violence en milieu de travail :

- l'emploi de la force physique par une personne, à l'endroit d'un employé ou d'une Personne associée à la LHJMQ se trouvant sur un lieu travail de la LHJMQ, qui cause ou est susceptible de causer une blessure physique à cet employé ou à cette Personne associée à la LHJMQ;
- une tentative d'exercer de la force physique à l'endroit d'un employé ou d'une Personne associée à la LHJMQ se trouvant sur un lieu de travail de la LHJMQ, susceptible de causer une blessure physique à cette personne; ou
- des propos ou un comportement pouvant être raisonnablement interprétés comme une menace d'employer de la force physique contre un employé ou une Personne associée à la LHJMQ présente sur un lieu de travail de la LHJMQ, susceptible de causer une blessure physique à cette personne.

La violence en milieu de travail inclut aussi la violence verbale, l'intimidation, l'agression physique, l'agression sexuelle, la traque (*stalking*), le harcèlement, le lancer ou la destruction d'objet, ou menace associée à de tels comportements au sein du milieu de travail.

⁴ RLRQ, c. C-12.

ATTENTION : il arrive parfois que les définitions se chevauchent. À titre d'exemple, l'intimidation et la menace peuvent tantôt être considérés comme du harcèlement et tantôt comme de la violence. Peu importe sous quel angle ils sont abordés, de tels comportements ne sont pas tolérés par la LHJMQ et pourront faire l'objet de signalements et de plaintes.

Des exemples, non exhaustifs, de conduites pouvant être qualifiées de « harcèlement » sont reproduits à l'Annexe B.

Plainte : Une plainte formelle déposée à la LHJMQ par le biais du formulaire de plainte que l'on retrouve à l'Annexe E de la Politique.

Signalement : Une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte formelle, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à la LHJMQ une situation à risque pour le climat de travail, susceptible de mener à des actions de sa part.

Plaignant : Personne qui dépose une plainte formelle en application de la Politique;

Mis en cause : Personne faisant l'objet d'une plainte ou d'un signalement relativement à un manquement à la Politique;

4. PRÉCISION

Attention : la notion de « harcèlement » n'inclut pas un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal du droit de gérance de la LHJMQ (gestion de la présence au travail, organisation du travail, suivi du rendement, mesure disciplinaire ou administrative, etc.).

5. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La LHJMQ ne tolère aucune forme de harcèlement ou de violence, au sein de son entreprise, que ce soit notamment :

- par des gestionnaires envers des employés ou des Personnes associées à la LHJMQ;
- entre des collègues;
- par des employés envers leurs supérieurs ou envers des Personnes associées à la LHJMQ;
- de la part de toute Personne associée à la LHJMQ envers un employé de la LHJMQ ou une autre Personne associée à la LHJMQ.

Tout comportement lié à du harcèlement ou de la violence peut entraîner l'imposition de mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement dans le cas d'un employé de la LHJMQ ou à l'interdiction de participer aux activités de la LHJMQ dans le cas d'une Personne associée à la LHJMQ.

6. PORTÉE

Cette Politique s'applique à l'ensemble du personnel de la LHJMQ et aux Personnes associées à la LHJMQ, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes effectuent leur prestation de travail ou doivent se trouver dans le cadre de leur emploi ou leurs fonctions pour la LHJMQ (ex. : dans les milieux des équipes de la LHJMQ, dans les écoles, dans les familles de pension, lors de réunions, de formations ou conférences à l'interne ou à l'externe, de déplacements ou d'activités sociales organisées par la LHJMQ ou par l'une de ses équipes, etc.);
- les communications, par tout moyen, technologique ou autre, y compris les médias sociaux, lorsque ces communications ont un lien direct ou indirect avec le travail.

7. ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel et aux Personnes associées à la LHJMQ d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence.

Tous les membres du personnel et les personnes associées à la LHJMQ doivent signaler aux personnes responsables un incident de harcèlement ou de violence à la LHJMQ dès que les circonstances le permettent.

Il appartient également à tout le personnel et aux Personnes associées à la LHJMQ de collaborer dans le cadre des mécanismes mis en place par la LHJMQ pour prévenir et faire cesser le harcèlement et la violence.

8. MÉCANISME DE TRAITEMENT DES PLAINTES OU DES SIGNALEMENTS

Premier niveau d'intervention : résoudre la situation soi-même. Lorsque cela est possible, l'employé ou la Personne associées à la LHJMQ qui croit subir du harcèlement ou de la violence devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et qu'elle devrait y mettre fin. L'employé ou la Personne associé à la LHJMQ devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches effectuées pour tenter de régler la situation.

Deuxième niveau d'intervention : demande d'assistance pour tenter de résoudre la situation. Si l'employé qui croit subir du harcèlement ou de la violence n'est pas à l'aise de s'adresser à la personne concernée ou si la conduite inappropriée se poursuit même après une tentative conformément au premier niveau d'intervention, l'employé devrait signaler la situation à son supérieur immédiat ou à l'une des Personnes responsables afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour les faire cesser.

Dans le cas d'une Personne associée à la LHJMQ, si elle n'est pas à l'aise de s'adresser à la personne concernée ou si la conduite inappropriée se poursuit même après une tentative conformément au premier niveau d'intervention, elle devrait s'adresser à l'une des Personnes responsables afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis pour les faire cesser.

Troisième niveau d'intervention : dépôt d'une plainte formelle. L'employé ou la Personne associée à la LHJMQ qui croit toujours subir du harcèlement ou de la violence malgré les

tentatives de résolution en application du premier et/ou du second niveau d'intervention devrait déposer une plainte formelle. Les comportements reprochés et les détails des incidents (moment de la survenance des faits, nom du ou des mis en cause, circonstances entourant les faits, identité des témoins potentiels, etc.), doivent être décrits avec autant de précisions que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation problématique. À cet effet, un formulaire de plainte est mis à la disposition du personnel.

Témoin. La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement ou de violence devrait signaler cette situation à l'une des Personnes responsables désignées par la LHJMQ.

Délai. Toute plainte peut être déposée, ou tout signalement effectué, dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de harcèlement ou de violence. Toutefois, tout employé ou toute Personne associée à la LHJMQ qui s'estime victime de harcèlement ou de violence ou qui croit en avoir été témoin devrait porter plainte ou effectuer un signalement dès que possible, et ce, afin de permettre à la LHJMQ d'assurer le traitement diligent de la situation.

a. L'analyse de recevabilité de la plainte ou du signalement et l'enquête

Sur réception d'une plainte ou d'un signalement, la Personne responsable doit tout d'abord analyser la plainte ou le signalement pour voir s'ils sont recevables. La Personne responsable peut faire cette analyse elle-même ou mandater une personne, interne ou externe, pour le faire à sa place. À cette étape, on doit simplement déterminer si les allégations de harcèlement ou de violence, si elles étaient prouvées, pourraient constituer une forme de harcèlement ou de violence interdite par la Politique.

Si une plainte est jugée irrecevable, la Personne responsable en avise le plaignant.

Si la plainte ou le signalement sont jugés recevables, il faudra alors procéder à une enquête. Selon la situation, la Personne responsable peut enquêter elle-même ou mandater une personne, à l'interne ou à l'externe, pour procéder à l'enquête.

L'enquête est un processus confidentiel et respectueux des personnes concernées. L'enquête débute le plus rapidement possible afin de tenter d'éviter de porter préjudice aux parties impliquées.

Si la personne qui fait enquête le juge approprié, notamment lorsque la gravité des circonstances le justifie, elle peut proposer au Commissaire de la LHJMQ que certaines mesures intérimaires soient prises pendant l'enquête. Par exemple, une telle mesure pourrait être la suspension administrative ou le déplacement d'un ou de plusieurs mis en cause. De telles mesures, le cas échéant, ne constituent pas une reconnaissance de l'existence d'une situation de harcèlement ou de violence mais visent à protéger le climat de travail et la santé et la dignité des personnes impliquées, avant la conclusion de l'enquête.

Dans le cadre de son enquête, l'enquêteur doit :

- Aviser les parties de leurs droits et de leurs responsabilités ;
- Faire signer un accord de confidentialité ;
- Rencontrer chacune des parties et les témoins séparément (lors de cette rencontre, les parties peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix si elles le

- désirent) ;
- Recueillir les déclarations écrites et signées de chacune des parties ainsi que des témoins, s'il y a lieu.
 - Produire avec diligence un rapport d'enquête et le remettre au Commissaire de la LHJMQ.

b. Décision et sanctions

À la suite de la réception d'un rapport d'enquête, le Commissaire de la LHJMQ décide s'il y a lieu ou non d'imposer une sanction disciplinaire, une mesure administrative ou une combinaison des deux. Le Commissaire, s'il le désire, peut transmettre une copie du rapport d'enquête au Comité indépendant du programme d'aide aux joueurs de la LHJMQ et demander à ce comité de lui faire une recommandation quant à la ou aux sanction(s) qui devraient, le cas échéant, être imposées en l'espèce.

Si le Commissaire de la LHJMQ est personnellement visé par la plainte, en tant que plaignant ou mis en cause, le rapport d'enquête sera alors remis au président de l'Assemblée des membres de la LHJMQ. Celui-ci pourra, s'il le désire, transmettre une copie du rapport d'enquête au Comité indépendant du programme d'aide aux joueurs de la LHJMQ et demander à ce comité de lui faire une recommandation quant à la ou aux sanction(s) qui devraient, le cas échéant, être imposées en l'espèce.

9. PRINCIPES D'INTERVENTION

En cas de plainte ou de signalement de harcèlement ou de violence, la LHJMQ s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- offrir aux personnes concernées de tenir, lorsque la situation s'y prête, une médiation en vue de tenter de régler la situation problématique;
- mettre en place les mécanismes appropriés pour traiter les situations de harcèlement ou de violence portées à la connaissance de la LHJMQ.
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement d'une plainte ou d'un signalement, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives;
- informer les personnes concernées de la conclusion de l'enquête, le cas échéant;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires et/ou administratives appropriées ou les mesures intérimaires nécessaires à la protection du climat de travail et de la santé et de la dignité des personnes impliquées.

10. PLAINTES DE MAUVAISE FOI

La personne qui dépose une plainte mensongère, abusive ou dans le but de nuire à autrui est passible de mesures administratives et/ou disciplinaires, selon le cas, pouvant aller jusqu'au congédiement dans le cas d'un employé de la LHJMQ ou à l'interdiction de participer aux

activités de la LHJMQ dans le cas d'une Personne associée à la LHJMQ.

11. CLAUSE ANTI-REPRÉSAILLES

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement ou de la violence au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles en raison d'un signalement effectué ou d'une plainte déposée de bonne foi ou de sa participation à un processus mis sur place par la LHJMQ.

12. CONTRAVENTION À LA POLITIQUE

Toute personne qui commet un manquement à la Politique pourra faire l'objet d'une mesure administrative et/ou d'une mesure disciplinaire. Le choix de la ou des mesure(s) applicable(s) tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier de la personne ayant posé ce ou ces gestes.

13. SUPPORT AUX ÉQUIPES QUI LE DÉSIRENT DANS LE CADRE DU TRAITEMENT DES PLAINTES OU DES SIGNALEMENTS QU'ILS REÇOIVENT

Considérant que les équipes de la LHJMQ n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour pouvoir traiter rapidement et efficacement les plaintes ou signalements de harcèlement ou de violence qu'elles reçoivent, la LHJMQ accepte de mettre les Personnes responsables à la disposition des équipes qui le désirent.

Ainsi, si une équipe le désire, elle pourra transmettre toute plainte ou signalement de harcèlement ou de violence qu'elle recevra, concernant l'un de ses employés ou une Personne associée à la LHJMQ, à l'une des Personnes responsables de la LHJMQ.

Le mécanisme de traitement de la plainte ou du signalement sera alors le même que celui prévu à l'article 8, en faisant les adaptations nécessaires.

Il est entendu que les frais qui pourraient alors être engendrés par le fait de mandater une personne externe pour faire l'analyse de la recevabilité et/ou l'enquête au sujet du signalement ou de la plainte seront à la charge exclusive de l'équipe.

En outre, le rapport de l'enquêteur sera alors transmis au directeur général de l'équipe ou, si la plainte ou le signalement implique celui-ci, au président de l'équipe, et les décisions (mesures administratives et/ou disciplinaires) qui en découleront, le cas échéant, seront prises par le directeur général ou le président de l'équipe, selon le cas, et non par le Commissaire de la LHJMQ.

14. COMMUNICATION

Dans les trente (30) jours suivant l'adoption de la Politique, une copie de cette dernière sera remise à chaque employé qui y est assujéti, de même qu'aux joueurs et aux officiels. Les employés, les joueurs et les officiels seront formés à la présente politique et doivent communiquer avec la personne responsable s'ils ont besoin d'une formation supplémentaire à ce sujet. Chacune de ces personnes devra prendre connaissance de la Politique et signer l'engagement prévu à l'Annexe C.

Tout nouvel employé, joueur ou officiel recevra copie de la Politique lors de son embauche. Il devra en prendre connaissance et signer l'engagement prévu à l'Annexe C.

Une copie de l'Annexe C signée par un employé ou un nouvel employé devra être déposée à son dossier d'employé.

Une copie de l'Annexe C, signée par un joueur ou un officiel, sera conservée dans les dossiers de la LHJMQ.

Cette politique sera révisée par la LHJMQ au moins une fois par année.

M. Gilles Courteau
Commissaire de la LHJMQ

Date

ANNEXE A

PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR LE BUREAU DU COMMISSAIRE AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

- [REDACTED]
[REDACTED]
- [REDACTED]
[REDACTED]

La LHJMQ:

- s'assurera que les Personnes responsables désignées soient dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi, efficaces et adéquats, des plaintes et signalements déposés en vertu de la Politique;
- libérera du temps de travail afin que les Personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les Personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel de la ligue et des équipes quant à l'existence de la Politique et la promouvoir;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler les situations potentiellement problématiques portées à leur connaissance ;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- tenter de procéder à la médiation entre les parties impliquées dans une plainte ou un signalement lorsque la situation s'y prête;
- s'assurer de faire ou de faire faire l'analyse de recevabilité de chaque plainte ou signalement et de faire ou de faire faire l'enquête lorsque la plainte ou le signalement est recevable;
- recommander au Commissaire de la LHJMQ ou au directeur général ou au président d'une équipe, selon le cas, la nature des actions à réaliser pour faire cesser les situations de harcèlement ou de violence portées à son attention.

Engagement des Personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la Politique et j'assure que mes interventions seront impartiales, respectueuses et confidentielles.

Signature de la personne responsable n° 1

Date

Signature de la personne responsable n° 1

Date

ANNEXE B

EXEMPLES DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUELLE

Toute forme d'inconduite ou de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. La notion de violence à caractère sexuel englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contacts physiques, comme :

- Les propos sexistes;
- L'attentat à la pudeur;
- L'exploitation sexualisée;
- La production ou l'utilisation d'images sexuelles dégradantes;
- Le voyeurisme;
- L'exhibitionnisme;
- Le cyberharcèlement;
- L'exploitation sexuelle;
- Manifestations abusives d'intérêt non désiré.

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à la définition de harcèlement prévue par la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail en fonction de sa race, son sexe, de son orientation sexuelle, son statut dans l'équipe ou dans la ligue, etc.);
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par **exemple** :
 - sollicitation insistante,
 - regards inappropriés, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

ANNEXE C

Par la présente, je déclare avoir pris connaissance de la Politique de prévention et de traitement du harcèlement et de la violence de la LHJMQ et en avoir compris le contenu. En outre, et toujours par la présente, je m'engage à respecter cette politique.

Date : _____/_____/_____

(nom en lettres moulées)

(Signature)

(Statut en lettres moulées : (employé, joueur ou officiel)

Copie : Dossier de l'employé ou dossiers de la LHJMQ dans le cas d'un joueur ou d'un officiel

ANNEXE D

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE ADOPTÉE PAR LES ÉQUIPES DU NOUVEAU-BRUNSWICK ET DE L'ÎLE DU PRINCE-EDOUARD

Pour les équipes de la LHJMQ du Nouveau-Brunswick et de l'Île du Prince-Edouard, qui souhaitent utiliser le modèle de politique proposé, vous avez la responsabilité de mener vos propres évaluations des risques de harcèlement et de violence et d'adopter une politique fondée sur les résultats de l'évaluation. Vous devez communiquer avec un avocat de votre province pour vous assurer que la politique soit modifiée, au besoin, afin de respecter les lois et les règlements applicables dans votre territoire.

ANNEXE E FORMULAIRE DE PLAINTE

Information sur la personne qui porte plainte	
Nom :	Équipe :
Coordonnées :	
Information sur la plainte	
Date :	Plainte enregistrée par :
Détails :	
Première réponse d'action corrective :	
Personne ayant entrepris l'action corrective :	
Suivi de l'action corrective :	
Quelles sont les dispositions à prendre pour éviter que le problème ne se reproduise?	
Date :	

Signature de la personne qui porte plainte

CHARTRE RELATIVE À LA PREVENTION DE LA VIOLENCE DANS LA LIGUE DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DU QUÉBEC

Dans le sport, comme ailleurs, les comportements violents sont sources de souffrances pour les victimes et entraînent des responsabilités légales, financières et morales pour les organisations sportives et les auteurs de ces violences. La violence, de façon communément admise, se caractérise par une action sur une personne (ou bien le fait de faire agir la personne contre sa volonté) en employant la force et l'intimidation ; autrement dit, elle est une contrainte imposée qui provoque la douleur, la peine ou l'humiliation.

Dans le sport, comme ailleurs, chaque personne a le devoir de partager la responsabilité visant à identifier et à prévenir tous comportements violents commis à l'extérieur des règlements et des lois.

Une attitude de respect et de rejet des différents comportements violents peut contribuer à leur prévention aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des structures sportives.

Dans cet objectif, la Ligue de hockey junior majeur du Québec (LHJMQ), dans le cadre de sa mission de lutte contre la violence dans le hockey,

- **adopte une charte** visant explicitement la condamnation de tous comportements violents non conformes aux règles de jeu. Cette charte incite les équipes de la LHJMQ à promouvoir une attitude préventive et à respecter les règlements. Elle incite également à la vigilance à l'égard des comportements violents, à la bienveillance à l'égard des victimes et à la mise en œuvre de sanctions appropriées, de procédures de plainte et de soutien,
- **s'engage** à appliquer une politique antiviolence assortie de sanctions appropriées prenant en compte les spécificités de son sport, des équipements sportifs utilisés et du public concerné. Cette politique antiviolence fournit à LHJMQ des moyens d'action rapides, justes et nécessaires lorsqu'un incident lié à un comportement violent survient,
- **protège** la santé des joueurs et l'image du sport,
- **reconnaît** que le hockey est un sport de rapidité, de contacts physiques et de robustesse,
- **proclame** comme valeur première le respect,
- **rappelle** la responsabilité des équipes d'offrir aux joueurs un environnement où règne le respect mutuel, exposant explicitement le caractère inacceptable de tous comportements violents garantissant leur sécurité, leur épanouissement et leur bien-être,
- **incite** les adultes investis d'une quelconque autorité au sein de la LHJMQ à adopter des directives claires concernant leurs rôles et responsabilités vis à vis des joueurs,
- **préconise** l'appropriation par les équipes des principes permettant de bannir tous comportements violents non conformes aux règles de jeu,
- **soutient** et appuie le travail des officiels exécuté selon les règles et les standards de la ligue,
- **encourage** les équipes à fournir les outils nécessaires et à proposer des activités

d'éducation axées sur la question de la violence dans le sport,

- **propose** des moyens dans le cadre de son programme d'aide aux joueurs pour dénoncer les comportements violents et venir en aide aux personnes concernées.

POLITIQUE ANTIDISCRIMINATOIRE

Adoptée par le bureau des gouverneurs en décembre 2006
Et révisée par l'Assemblée des membres de la LHJMQ en septembre 2021

Table des matières

1. PRÉAMBULE.....	1
2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE.....	1
3. CHAMP D'APPLICATION	1
4. DÉFINITION DE CONDUITE DISCRIMINATOIRE	2
5. PRINCIPES	2
6. SANCTIONS	2

1) PREAMBULE

La Ligue de Hockey Junior Majeur du Québec (« LHJMQ ») s'engage à fournir un milieu de vie sain où toute personne participant aux activités et opérations de la LHJMQ est traitée avec respect et dignité.

La LHJMQ souscrit entièrement aux valeurs fondamentales suivant lesquelles toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondées, non limitativement, sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Le statut d'un joueur dans son équipe ou au sein de la LHJMQ est également pris en considération.

Aucune forme de discrimination ne sera tolérée au sein de la LHJMQ.

2) OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- a) Fournir et faire respecter un climat antidiscriminatoire où toute personne participant aux activités de la LHJMQ est traitée avec respect et dignité ;
- b) Prévenir toute forme de discrimination ;
- c) Ne tolérer aucune forme de discrimination ;
- d) Intervenir dans tous les cas de conduite discriminatoire portée à la connaissance de la LHJMQ ;
- e) Imposer des sanctions appropriées à toute personne relevant de l'autorité de la LHJMQ et qui fait défaut de respecter la présente politique.

3) CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les membres du personnel de la LHJMQ, incluant les officiels, de même qu'aux joueurs et à tout le personnel (dirigeants, officiers,

administrateurs, gérants, entraîneurs, soigneurs) de chaque équipe membre de la LHJMQ, ainsi qu'à tout membre du public qui participe, en sa qualité de spectateur ou de toute autre manière, à l'une ou l'autre des activités de la LHJMQ.

La présente politique s'applique pour tout incident de nature discriminatoire qui peut survenir tant au cours du déroulement d'une partie de hockey de la LHJMQ qu'à l'extérieur de la patinoire dans le cadre des activités de la LHJMQ.

4) DEFINITION DE CONDUITE DISCRIMINATOIRE

Dans le cadre de la présente politique, une conduite discriminatoire est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits, lesquels portent atteinte à la dignité et à l'honneur de toute personne et sont faits en relation avec la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, le statut d'un joueur dans son équipe ou au sein de la LHJMQ.

5) PRINCIPES

- a) La LHJMQ s'engage à appliquer une politique antidiscriminatoire basée sur le principe de « tolérance zéro » de sorte qu'aucune discrimination ne sera acceptée.
- b) La LHJMQ s'engage à prendre les moyens appropriés pour diffuser les principaux éléments de sa politique antidiscriminatoire.
- c) De la même manière, la LHJMQ s'engage à sensibiliser l'ensemble des personnes œuvrant ou participant aux activités de la LHJMQ aux objectifs de la présente politique.
- d) Il incombe à chaque personne visée par cette politique d'éviter d'adopter un comportement discriminatoire ou susceptible d'être considéré comme étant discriminatoire.
- e) Il incombe également à chaque équipe, membre de la LHJMQ, de prendre les dispositions requises afin d'assurer l'application de la présente politique et notamment, lorsque des spectateurs, dans le cadre des activités de l'équipe, font preuve d'une conduite discriminatoire inacceptable.
- f) L'imposition de toute sanction, en cas de contravention à la présente politique, sera effectuée suivant la procédure prévue dans les Règlements de la LHJMQ en matière disciplinaire.

6) SANCTIONS

- a) Tout joueur de la LHJMQ, qui contrevient aux dispositions de la présente politique, se verra imposer une mesure disciplinaire d'un minimum de 5 matchs par le Commissaire de la LHJMQ.
- b) Tout membre du personnel de la LHJMQ, qui contrevient aux dispositions de la présente politique, se verra imposer une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.
- c) Tout membre d'une équipe de la LHJMQ (officiers, dirigeants, administrateurs, gérants, entraîneurs et soigneurs) qui contrevient aux dispositions de la présente politique, se verra imposer une mesure disciplinaire par le Commissaire de la LHJMQ, soit une amende ou une suspension selon la gravité de la conduite

discriminatoire.

- d) Toute équipe, membre de la LHJMQ, qui contrevient aux dispositions de la présente politique ou qui ne prend pas les mesures pour en assurer l'application se verra octroyer une amende dont le montant sera déterminé par le Commissaire de la LHJMQ.
- e) Toute personne qui participe à l'une ou l'autre des activités d'une équipe membre de la LHJMQ, à titre de spectateur ou de toute autre manière, si elle fait preuve d'une conduite discriminatoire, pourra recevoir un avertissement et même dans certains cas, selon la gravité ou le caractère répétitif de la conduite reprochée, être expulsée de l'amphithéâtre.

Code de civilité des membres du personnel

Le code de civilité [Ligue/Équipe] est un énoncé d'attitudes et de comportements associés au savoir- vivre, que nous encourageons pour maintenir un milieu de travail respectueux, harmonieux et efficace.

Tous les employés [Ligue/Équipe], toutes catégories d'emploi confondues, doivent respecter ce code dans leurs activités internes et externes reliées au travail. De fait, pour que le code de civilité génère les résultats escomptés, l'adhésion de chaque employé et son engagement à le respecter et le promouvoir quotidiennement dans le cadre de son travail sont essentiels.

Au-delà des tâches à effectuer, ce sont la qualité des relations interpersonnelles et la façon dont chacun collabore avec ses collègues qui influencent le climat de travail.

AGIR AVEC RESPECT AU QUOTIDIEN, C'EST :	AGIR AVEC RESPECT, C'EST ÉVITER :
<ul style="list-style-type: none">• être courtois et poli• considérer les opinions des autres• utiliser un ton de voix convenable• respecter la hiérarchie• respecter ses collègues• être ponctuel dans la mesure du possible	<ul style="list-style-type: none">• de participer à la communication « dorsale »• de faire du sarcasme• de pratiquer le jugement et les sous-entendus• de lancer ou alimenter des rumeurs• de s'attribuer la réalisation du travail d'un autre
AGIR AVEC COLLABORATION AU QUOTIDIEN, C'EST :	AGIR AVEC COLLABORATION, C'EST ÉVITER :
<ul style="list-style-type: none">• s'entraider entre collègues• être positif et réceptif• développer son autonomie à la suite de la collaboration• partager ses idées et connaissances• être consciencieux	<ul style="list-style-type: none">• de s'isoler et d'agir de manière individualiste• d'être condescendant ou arrogant• de se montrer indisponible pour ses collègues• de créer des conflits interpersonnels• d'avoir des relations inappropriées entre collègues, avec un client ou toute autre personne sous notre autorité

AGIR AVEC OUVERTURE AU QUOTIDIEN, C'EST :	AGIR AVEC OUVERTURE, C'EST ÉVITER :
<ul style="list-style-type: none"> • accepter les changements et s'y adapter • respecter les goûts et les coutumes des autres • donner la chance aux autres de s'exprimer • être capable d'en venir à un compromis en cas de conflit • respecter les divergences d'opinions 	<ul style="list-style-type: none"> • d'entretenir des préjugés • de ne pas écouter les autres • d'être sur la défensive • de manipuler les autres • d'interpréter des paroles ou des gestes • de tenir à ses idées à tout prix de ne pas essayer de bien comprendre les changements qui se produisent

COMMUNIQUER EFFICACEMENT AU QUOTIDIEN, C'EST :	COMMUNIQUER EFFICACEMENT, C'EST ÉVITER :
<ul style="list-style-type: none"> • avoir une bonne écoute, être réceptif • s'assurer que le message est bien compris • avoir de l'empathie • partager l'information à temps • adopter un ton de communication agréable 	<ul style="list-style-type: none"> • de parler avec agressivité • de faire des commentaires négatifs non constructifs et des remarques désobligeantes • de communiquer la mauvaise information ou négliger de mentionner l'information pertinente • d'adopter un comportement provoquant • de s'isoler

ACTIONS À ENTREPRENDRE EN CAS D'INCIVILITÉS RÉPÉTÉES :

- Il est suggéré à l'employé qui se sent victime d'une incivilité de communiquer avec la personne concernée pour lui parler de son comportement indésirable et de ses effets nuisibles ainsi que lui rappeler le code de civilité en place dans l'organisation.
- Si le comportement ne change pas, l'employé peut parler une seconde fois à la personne au comportement indésirable. Si celui-ci persiste, l'employé peut en parler avec son gestionnaire.
- Le gestionnaire rencontre la personne au comportement présumé discourtois pour lui demander sa version des faits, lui signifier l'importance de la civilité, lui rappeler le code et clarifier ses attentes.
- Selon la situation et l'ouverture des personnes en cause, le gestionnaire peut ensuite inviter l'employé plaignant et faciliter le dialogue entre les deux personnes pour qu'elles arrivent à s'entendre directement.
- Le gestionnaire fait un suivi pour s'assurer que la situation est résolue. Sinon, le gestionnaire doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les incivilités avant que la situation se détériore encore plus. Cela peut inclure des mesures disciplinaires.

Nom de l'employé :

Signature :

Date :

LIGUE DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DU QUÉBEC



GUIDE POUR LES FAMILLES D'ACCUEIL

La LHJMQ et ses équipes vous remercient pour votre intérêt à devenir une famille d'accueil pour nos joueurs. Votre rôle est important pour nous, les joueurs et leurs familles.

La majorité des joueurs ne proviennent pas de la ville où leur équipe évolue et ils doivent vivre en famille d'accueil. Comme ils sont âgés entre 16 et 20 ans, que plusieurs joueurs quittent pour la première fois le nid familial et qu'ils peuvent être échangés à une autre équipe, ils ont besoin d'une famille d'accueil offrant un bel encadrement pour atténuer le stress et l'incertitude créés par l'éloignement de leurs proches et le nouvel environnement.

Ce guide a été rédigé pour vous aider dans votre rôle et pour mieux définir les règles.

Famille d'accueil

Une famille d'accueil est appelée à fournir bien plus qu'un simple lit pour dormir; elle se doit de préparer des repas nutritifs, d'être à l'écoute du joueur, de lui faire respecter des règles et de lui offrir du soutien en cas de besoin. Le joueur doit se sentir à l'aise, comme s'il était chez lui, comme un membre de la famille. C'est bien sûr un investissement de temps, mais c'est aussi une expérience très enrichissante pour tous les membres de cette famille.

Processus de sélection

Tous les parents des familles d'accueil doivent passer une entrevue et fournir des références. Des vérifications sur des antécédents judiciaires seront faites. Un responsable des familles d'accueil visitera leur demeure et fournira toutes les explications requises. Toute famille d'accueil doit répondre aux normes établies par la LHJMQ.

Mission de la LHJMQ

La Ligue de hockey junior majeur du Québec a comme mission de développer des joueurs pour le hockey professionnel tout en les encadrant dans leur parcours scolaire afin d'en faire des citoyens responsables et éduqués. Elle doit offrir un spectacle de qualité dans un cadre financier qui lui permet d'assurer la pérennité de sa mission.

La LHJMQ, les gestionnaires et les membres du personnel des équipes s'engagent à vous soutenir dans votre rôle et à optimiser votre expérience.

Éducation

L'éducation des joueurs est une priorité pour la ligue et ses équipes. Tous les joueurs ont l'obligation de suivre des cours (voir politique scolaire). Ils sont tous inscrits à des cours selon leur niveau scolaire, leur provenance et les programmes offerts. Chaque équipe a un conseiller pédagogique qui veille à la poursuite des études des joueurs. C'est la personne ressource vers qui les familles de pension peuvent se référer si elles ont des questions sur le plan scolaire. Toute absence non motivée à l'école doit être communiquée à l'équipe et est passible de sanction.

COVID-19 : Mesures émises par les autorités de la Santé publique

Dans le cadre du protocole sanitaire et médicale dans le contexte de la COVID-19, la LHJMQ, avec la collaboration de divers experts, a adopté plusieurs mesures afin d'assurer les activités de la ligue dans un contexte sécuritaire. Cette démarche a été faite en tenant compte des directives et mesures dictées par la Direction de la Santé publique de chacune des 4 provinces du territoire de la LHJMQ.

Les familles de pension et les règles de fonctionnement établies doivent respecter les lignes directrices des autorités de la Santé publique. Parmi celles-ci, on relève les directives principales suivantes :

- Compte tenu des exigences actuelles en matière de quarantaine, les équipes doivent prévoir les périodes d'auto-isolément selon les directives émises par la Santé publique pour certaines catégories de joueurs.
- En cas de quarantaine pour certains joueurs, voici les directives à respecter :
- Rester à leur domicile (pension ou résidence familiale s'ils y habitent pendant la saison) pendant 5 jours ;
- Respecter les consignes durant les 5 jours suivants (port du masque, éviter les contacts avec les personnes vulnérables, éviter de participer à des événements sociaux non essentiels;
- Possibilité de sortir à l'extérieur en demeurant toutefois dans la cour de la maison ;
- Ne se déplacer dans des lieux publics à aucun moment ;
- Si d'autres personnes habitent avec le joueur, appliquer le principe de distanciation physique ;
- Utiliser une autre salle de bain si possible ;
- Nettoyer fréquemment les surfaces partagées comme les comptoirs, les robinets, les interrupteurs et les poignées de porte.
- Chaque membre d'une famille de pension âgé de 12 ans et plus devra être complètement vacciné pour permettre à une famille d'accueillir un ou plusieurs joueurs.
- Les familles de pension et les joueurs doivent respecter la distanciation physique.
- Des masques, fournis par l'équipe, doivent être mis à disposition des joueurs et des familles de pension notamment pour les personnes qui ne sont pas pleinement vaccinées

Une personne identifiée au sein de la famille de pension devra remplir quotidiennement pour tous les membres de la famille le questionnaire électronique relié aux symptômes de la COVID-19.

Lors de la présence de symptômes chez un membre de la famille de pension ou un joueur résident dans la famille de pension, les règles d'isolement et de test de dépistage ainsi que les règles d'hygiène essentielles suivantes doivent être respectées :

- Hygiène des mains
 - L'hygiène des mains désigne le lavage des mains ou la désinfection des mains et les mesures prises pour préserver la santé des mains et des ongles. Il faut se laver les mains fréquemment avec du savon et de l'eau pendant au moins 20 secondes :
 - avant et après la préparation des aliments;
 - avant et après les repas;
 - après avoir utilisé les toilettes;
 - avant de mettre un masque, de l'avoir ajusté et après l'avoir enlevé;
 - après avoir jeté des déchets ou manipulé du linge contaminé;
 - lorsque les mains sont visiblement souillées.
 - Le lavage des mains à l'eau et au savon ordinaire est la méthode d'hygiène des mains privilégiée, car l'action mécanique est efficace pour éliminer les microbes et la saleté visible.
 - En l'absence de savon et d'eau, il est possible d'utiliser un désinfectant pour les mains à base d'alcool contenant au moins 60 % d'alcool, en prenant soin de recouvrir toute la surface des mains (dos et paume de la main et entre les doigts) et en frottant les mains jusqu'à ce qu'elles soient sèches. Pour les mains visiblement souillées, il faut d'abord enlever la saleté avec une lingette, puis utiliser le désinfectant pour les mains.
 - Des serviettes de papier jetables sont à privilégier pour le séchage des mains, mais il est possible d'utiliser une serviette réutilisable réservée à la personne atteinte et de la remplacer lorsqu'elle est mouillée.
 - Éviter de se toucher les yeux, le nez et la bouche sans s'être d'abord lavé les mains.
- Tousser et éternuer dans le creux du bras plutôt que dans la main
- Limiter le contact avec les autres, surtout pour les personnes n'étant pas pleinement vaccinées :
 - Le cas doit éviter de se trouver à proximité (à moins de 2 mètres) des autres, y compris des personnes vivant sous le même toit et des visiteurs qui n'ont pas de raison essentielle d'être sur les lieux, à l'exception des personnes prodiguant des soins ou effectuant la livraison des fournitures ou des aliments.
 - Le cas doit s'installer dans une pièce distincte, seul, de façon à s'isoler des autres membres du ménage.

Les aires partagées doivent être bien ventilées (par exemple, fenêtres ouvertes, si la météo le permet).

Si personne ne peut s'installer ailleurs et que la personne malade dort dans la même chambre que d'autres personnes, il est important de maintenir une distance d'au moins 2 mètres entre chaque individu (par exemple, lits séparés et dormir tête-bêche, si possible). On peut aussi envisager de fixer un drap au plafond pour isoler la personne malade.

Si la personne malade n'a pas accès à une salle de bain distincte, elle doit toujours rabaisser le couvercle de la cuvette avant de tirer la chasse d'eau, afin de prévenir la contamination de l'environnement; la salle de bain doit être nettoyée et désinfectée fréquemment.

Lorsqu'il est impossible de respecter la distance minimale de 2 mètres (par exemple, le cas avec de jeunes enfants et est monoparental), les interactions doivent être aussi brèves que possible, et le cas doit porter un masque médical.

Si possible, la personne malade ou le soignant prendra des dispositions pour que les fournitures soient déposées devant la porte d'entrée du domicile afin de réduire au minimum le contact direct. Si le cas doit quitter son domicile, il doit porter un masque.

Responsabilités

Les joueurs, leurs parents et les familles d'accueil ont tous des responsabilités. Si chaque personne s'engage à respecter les règles et à mettre les efforts nécessaires pour s'adapter, l'expérience de chacun sera agréable et très enrichissante.

Les joueurs doivent se comporter de manière responsable, respectueuse et éthique (voir code d'éthique du joueur). Ils ont le devoir de respecter les règles et de s'adapter à leur nouvel environnement. Les joueurs doivent être coopératifs et contribuer à l'harmonie dans leur famille d'accueil.

Les parents des joueurs et les familles d'accueil doivent également être respectueux, prévenants et coopératifs, en reconnaissant les objectifs communs et en agissant pour le meilleur intérêt du joueur. Les efforts nécessaires devront être faits pour assurer une bonne communication et pour atténuer les frustrations et les difficultés.

Le travail d'équipe est important pour avoir un impact positif.

Responsabilités de la famille d'accueil

Chambre :

Le jeune doit avoir sa chambre où il peut retrouver son intimité. Elle doit être suffisamment grande pour accueillir un lit (de dimension double si possible) ainsi qu'un placard et/ou un meuble de rangement. Si vous avez des enfants, il est souhaitable de leur expliquer que le joueur a parfois besoin de se retrouver seul dans sa chambre et de respecter son intimité lorsque requis. Afin d'éviter qu'un membre de la famille d'accueil touche à ses effets personnels, le joueur est responsable de maintenir sa chambre propre et en ordre. Vous pouvez toutefois établir certaines règles avec le joueur en regard de votre routine (lavage, ménage de sa chambre, salle de bain, etc.).

Repas :

Une bonne nutrition est très importante pour les performances d'un joueur. Il est important d'avoir une nourriture variée et équilibrée. Si vous le souhaitez, vous pouvez obtenir des recettes par des nutritionnistes qui travaillent avec les équipes ou par la ligue. Ces repas conviennent à toute la famille et sont à des coûts raisonnables. Les heures de repas doivent être discutés et sont à la discrétion des familles d'accueil. Les joueurs doivent respecter les horaires de repas et informer leur famille d'accueil s'ils sont en retard ou s'ils ne peuvent pas être présent. Les joueurs devraient se familiariser avec la cuisine, y compris le lave-vaisselle. Certains joueurs ont suffisamment d'autonomie pour préparer certains repas mais en principe, il devrait avoir à sa disposition un repas prêt la plupart du temps. Un joueur peut avoir des préférences alimentaires, des allergies ou des intolérances et pourraient avoir des demandes spécifiques. Il est important d'en discuter dès le début avec eux ou leurs parents. On peut s'adapter aux goûts du jeune, mais le jeune doit aussi s'adapter à vos goûts.

À table :

Le port de casquette n'est pas permis durant les repas. Les joueurs ne doivent pas parler au téléphone ou envoyer des messages lorsqu'ils sont à table avec les autres membres de la famille. Les repas sont souvent des moments privilégiés pour discuter et passer de bons moments en famille.

Communication :

Une bonne communication assure une belle harmonie et évite les problèmes. Il est important de communiquer certaines informations pertinentes telles que :

- **Orienter le joueur dans votre maison:** expliquer l'utilisation d'appareils ménagers (laveuse, sècheuse, four, appareils électroniques, etc.), montrer l'emplacement des aliments, les articles de cuisine, la literie, les serviettes, etc.
- **Orienter le joueur dans la ville :** lui montrer le chemin pour se rendre à l'aréna, à l'école, à l'épicerie, au cinéma, etc.
- **L'endroit où le joueur peut stationner**
- **Les règles de la maison :** enlever ses chaussures en entrant dans la maison, ranger ses vêtements, débarrasser sa vaisselle, aviser s'il y a un problème, etc.

- **Les règles concernant Internet, la télévision et l'utilisation du téléphone cellulaire :** Utilisation à des heures normales. Les interurbains devraient s'effectuer sur le téléphone cellulaire personnel du joueur, avec une carte d'appel ou à frais virés. Les appels prolongés ou à des heures tardives ne doivent pas être tolérés. Une limite de temps raisonnable pour l'utilisation de l'internet personnel de la famille devrait être fixée si nécessaire.
- **Les règles pour la salle de bain :** siège de toilette, horaire de douche, serviettes mouillées, endroit pour le linge sale, etc.
- **Le rituel des jours de match**
- **Les couvre-feux et les heures de coucher :** l'équipe vous informera sur les couvre-feux imposés aux joueurs. Comme ils ont des entraînements presque tous les jours, qu'ils vont à l'école et qu'ils ont plusieurs matchs à jouer pendant la saison, les joueurs doivent se coucher à des heures raisonnables. Afin de bien récupérer, les joueurs devraient être couchés avant 22h30 à l'exception des soirs de matchs et lors de permissions spéciales de l'équipe.

Les visiteurs / la copine :

Les heures de visite, le nombre de visiteur, la pièce de la maison occupée, etc. se font sur approbation de la famille d'accueil. Un visiteur n'est pas autorisé à coucher chez la famille d'accueil.

Les familles d'accueil ne sont pas tenues de fournir le logement pour les copines provenant de l'extérieur qui pourraient visiter les joueurs. Ils peuvent le faire mais le tout demeure à leur entière discrétion. Leur décision relève de leur position sur le sujet ainsi que de l'espace disponible à la maison afin que tous et chacun soient à l'aise dans cette situation. La copine du joueur ne devrait pas être autorisée à dormir dans la même chambre que le joueur chez sa famille d'accueil. **Si un joueur veut inviter sa copine, il doit suivre les étapes suivantes :**

1. Demander la permission à la direction de l'équipe deux (2) semaines à l'avance;
2. Attendre la réponse avant de faire les démarches nécessaires;
3. La direction de l'équipe analysera la demande en fonction des critères suivants :
 - Le consentement de la famille d'accueil
 - La durée et la fréquence des visites de la copine
 - L'attitude du joueur

Il pourrait y avoir des conséquences si les étapes ne sont pas respectées.

Transport :

Les joueurs et l'équipe sont responsables du transport. Les joueurs ne peuvent quitter la région immédiate de leur équipe sans l'autorisation de la direction de l'équipe.

Médecin/dentiste :

L'équipe est responsable des rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste.

Tolérance zéro :

Il est strictement défendu de consommer de l'alcool et des substances illégales même si une drogue est légalisée telle que la marijuana. Il y a une politique antidopage dans la LHJMQ et les joueurs peuvent être sélectionnés pour des contrôles antidopage. Plusieurs drogues, dont la marijuana, sont sur la liste des substances interdites du Centre canadien pour l'éthique (CCES) dans le sport et leur usage entraîne une infraction au dopage. Les joueurs doivent également faire attention aux suppléments, vitamines ou minéraux qu'ils consomment car ils pourraient contenir des substances interdites. Ils ne doivent pas être encouragés à consommer ce genre de produits sauf sur l'avis d'un professionnel de la santé ou d'un(e) nutritionniste.

D'autres comportements malsains tels que fumer, chiquer du tabac, jouer au casino ou les jeux de hasard sont interdits. Ils sont incompatibles avec les valeurs de la LHJMQ et peuvent avoir un impact négatif sur le joueur.

Tout comportement inapproprié doit être signalé à la direction de l'équipe.

Il existe un programme d'aide aux joueurs à la LHJMQ, les familles d'accueil sont encouragées à communiquer avec la responsable du programme et à référer un joueur si nécessaire.

Relation avec le joueur :

Les familles d'accueil ont une relation privilégiée avec le joueur et un lien de confiance est souvent établi. Nous vous encourageons à prendre le temps de parler avec le joueur, cependant il faut éviter de le questionner et être plutôt à l'écoute dans ce qu'il souhaitera vous dire. Si quelque chose d'important le concerne, l'organisation sera en mesure de vous informer si cela s'avère nécessaire. Les discussions que vous aurez avec le joueur ou avec son entourage doivent demeurer confidentielles. Toutefois nous avons confiance dans le jugement qui sera exercé face à des informations que le joueur pourrait partager et qui pourraient nuire à sa sécurité, à celle d'autres personnes ou à la réputation de l'équipe et de la LHJMQ. Si tel est le cas ou si vous avez un doute, n'hésitez pas à communiquer avec l'équipe ou avec le programme d'aide aux joueurs.

En étant dans une position d'autorité, vous devez avoir un comportement exemplaire avec le joueur. La relation entre les membres de la famille d'accueil et le joueur doit demeurer une relation d'accompagnement ou parentale. Il faut éviter de développer une relation plus «intime». Cela s'applique à tous les membres de la famille d'accueil (parents et enfants). Aucun commentaire ou comportement déplacé ne sera toléré

Tout comportement inapproprié entraînera des conséquences; la famille d'accueil sera rencontrée par la direction de l'équipe, la direction de la LHJMQ sera avisée, le joueur sera retiré immédiatement de la famille d'accueil et le cas sera référé à la police s'il y a lieu.

Les familles d'accueil seront invitées à compléter la formation en ligne du programme « Respect et sport ». Leur certificat sera valide pour 5 ans.

Comportement envers l'équipe :

Comme votre rôle créera un lien avec l'équipe et avec la LHJMQ, vos commentaires et votre attitude doivent être positive face à celles-ci. Vous ne devez pas faire de critiques désobligeantes sur l'équipe ou la ligue devant les joueurs et leur entourage. Il en est de même pour les médias sociaux tels que Facebook, Twitter et autres. Toutefois s'il y a un problème ou une situation avec laquelle vous n'êtes pas confortable, nous vous encourageons à communiquer avec l'équipe ou avec la ligue.

Responsabilité du joueur :

- Le comportement du joueur dans sa famille d'accueil doit être en lien avec le code d'éthique du joueur de la LHJMQ.
- Le joueur doit être courtois et avoir un comportement respectueux dans la maison, envers les membres de la famille d'accueil et leur entourage ainsi qu'envers les animaux de compagnie s'il y a lieu.
- Le joueur doit contribuer à la vie familiale en s'impliquant dans certaines tâches ménagères, en passant du temps avec les membres de la famille et en respectant les traditions familiales et les règles établies.
- Le joueur doit assurer la propreté et le rangement de sa chambre et de toutes les pièces qu'ils utilisent (cuisine, salle de bain, etc.) en tout temps.
- Le joueur doit respecter les règles de votre famille d'accueil, de l'équipe et de la LHJMQ.
- Le joueur doit être habillés convenablement lorsqu'ils sont à leur pension. Le port unique de sous-vêtements et le torse nu ne seront pas tolérés.
- Le joueur doit informer sa famille d'accueil s'il y a un problème, s'il arrive en retard ou s'il n'est pas présent pour un repas.
- Le joueur doit aviser l'équipe s'il y a un malaise ou si un problème ne se règle pas après en avoir discuté avec la famille d'accueil.
- Le joueur doit mettre les efforts nécessaires à l'école et au hockey. Il doit être discipliné dans ses études et avoir une bonne hygiène de vie.
- Le joueur doit respecter les couvre-feux.
- Aucun joueur ne peut coucher à l'extérieur de sa pension ou à l'extérieur de la ville sans avoir obtenu la permission de la direction de l'équipe et d'en avoir avisé sa famille d'accueil.
- Le joueur ne doit plus utiliser le téléphone, le cellulaire ou l'ordinateur après 23h00. Seuls les appels urgents seront tolérés.
- Les bars sont interdits sauf si le joueur obtient une permission spéciale de la direction de l'équipe.

Responsabilité des parents :

- Les parents doivent faire confiance à la famille d'accueil.
- Les parents ne doivent pas essayer de s'ingérer dans toutes les décisions de la famille d'accueil.
- Les parents doivent continuer à assurer certains frais de leur fils tels que des vêtements ou des articles personnels, des activités sociales (cinéma, les achats d'articles, etc.)

- Les parents doivent fournir un téléphone cellulaire à leur fils ou une carte d'appel pour les appels interurbain.
- Les parents doivent communiquer de façon courtoise et respectueuse et la famille d'accueil.
- Les parents doivent fournir les informations sur des antécédents médicaux du joueur ainsi que tous les documents requis (carte d'assurance maladie, certificat de naissance, etc.).
- Les parents doivent fournir des numéros de téléphone d'urgence.
- Les parents doivent informer la famille d'accueil s'ils viennent en visite
- Les parents demeurent responsables de leur fils et ils doivent collaborer si une situation problématique se présente.
- Les parents doivent avoir un comportement exemplaire dans toute circonstance.
- Les parents doivent fournir toutes les informations et le soutien nécessaires pour aider à l'adaptation du joueur dans sa famille d'accueil et contribuer à son bonheur.

Bénéfices

- Une paire de billets pour tous les matchs de la saison, incluant les séries
- Une compensation monétaire
- Des souvenirs précieux d'une très belle expérience
- Des liens incroyables avec les joueurs et leur famille
- Le privilège d'être associé à une équipe et de participer à la vie de tous les jours d'un joueur

Références

Voici la liste des personnes avec lesquelles vous pouvez communiquer :

Responsable des familles d'accueil

Directeur général de l'équipe ou autre membre du personnel identifié par l'équipe Conseiller pédagogique de l'équipe

Directrice des services aux joueurs de la LHJMQ

Voici une liste de sites Internet pertinents :

<http://lhjmq.qc.ca> <http://coach.ca/sport-nutrition>

<http://french.respectgroupinc.com/respect-in-sport/> <http://liguecanadiennedehockey.ca/>

<https://jeunessejecoute.ca/fr>

CODE D'ÉTHIQUE DES JOUEURS DE LA LIGUE DE HOCKEY JUNIOR MAJEUR DU QUÉBEC

1) BUT DU CODE D'ÉTHIQUE :

1.1) Déclaration de principe

La raison d'être de la ligue et de ses équipes est de contribuer au développement des jeunes joueurs de seize à vingt ans, en vue de les faire progresser vers les plus hauts circuits de hockey professionnels. L'engagement formel de la ligue et de ses équipes envers les joueurs de cet âge, envers leurs parents et envers la population en général, dépasse largement la déclaration de principe décrite au paragraphe précédent : la ligue et les équipes se doivent d'assurer le développement optimal et préserver l'intégrité du joueur sur le plan de la capacité et de la condition physique et mentale, et d'assurer une continuité scolaire de qualité permettant au joueur de poursuivre ses études de façon normale après ses années dans la LHJMQ.

1.2) Mission

La LHJMQ a pour mission de faire évoluer le hockey par l'encadrement sportif et académique de ses joueurs d'élite dans un environnement sécuritaire et formateur pour les préparer à leur vie d'adulte.

1.3) Valeurs

- Le respect de soi, des autres et des règlements
- L'intégrité
- La sécurité
- L'éducation
- L'esprit sportif
- Le dépassement de soi

1.4) Principe de discrimination

La ligue souscrit entièrement au principe fondamental que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'égalité des droits et libertés de la personne en pleine égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondées, non limitativement, sur la race, le sexe, la couleur, la religion, la langue, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle, le handicap, le statut ou la condition sociale ou en relation avec tout autre motif de discriminations prohibé par la loi. De ce fait, la LHJMQ s'engage à ne tolérer aucun comportement ou toute forme de discrimination tel qu'indiqué dans sa politique antidiscriminatoire.

1.5) Prévention de la violence

Dans le cadre de sa mission de lutte contre la violence dans le hockey, la ligue s'est dotée d'une charte relative à la prévention de la violence. Elle s'engage à protéger la santé des joueurs et l'image du sport en condamnant tous comportements violents non conformes aux règles de jeu.

1.6) Les médias sociaux

La LHJMQ comprend et apprécie l'importance du réseautage social à l'égard des vies personnelles et professionnelles de ses acteurs. Ce forum immédiat et public permet des opportunités uniques de créer des liens et d'effectuer des promotions, cependant il s'agit aussi d'une plateforme pour la prolifération de comportements qui peuvent être inappropriés ; des comportements qui peuvent être proliférés au détriment de la Ligue et de ses acteurs. De ce fait, la ligue s'est dotée d'une politique officielle sur les médias sociaux afin de protéger toutes les parties contre le harcèlement, les gestes ou comportements inappropriés, peu importe les intentions.

1.7) Prévention de l'usage de substances interdites

La LHJMQ s'est dotée d'une politique antidopage afin de protéger la santé et la sécurité des joueurs ainsi que l'image du sport. Chaque saison, les joueurs reçoivent une formation en ligne pour les sensibiliser aux conséquences de l'usage de substances interdites. Des contrôles antidopage ont également lieu durant la saison régulière, durant les événements de la Ligue canadienne de hockey (LCH) et durant les séries éliminatoires.

1.8) Politique scolaire

La LHJMQ s'est dotée d'une politique scolaire afin d'encadrer ses joueurs dans leur parcours scolaire et les aider à devenir des citoyens responsables et éduqués. Tous les joueurs ont l'obligation de suivre des cours reconnus par la LHJMQ et la direction et le personnel des équipes doivent les accompagner dans leur cheminement scolaire.

À ce titre, le présent code d'éthique a été établi dans le but de sauvegarder et de promouvoir ces orientations tout en protégeant les joueurs et la réputation de la LHJMQ. Il détermine des attitudes et des comportements jugés appropriés pour une saine pratique du hockey au sein de la ligue et pour l'image de celle-ci.

2) CHAMP D'APPLICATION :

Ce code d'éthique s'applique à tous les joueurs de la LHJMQ.

3) AUTORITÉ ET RÉVISION DU CODE :

Le présent code d'éthique est sous l'autorité de la direction de la LHJMQ. Des règles peuvent être soit modifiées ou ajoutées après approbation lors des réunions des gouverneurs de la LHJMQ.

4) PRINCIPES, VALEURS ET MODALITÉS D'OPÉRATION :

4.1) Principes et valeurs fondamentales :

Le code d'éthique de la LHJMQ repose sur quatre (4) principes directeurs et priorise six (6) valeurs fondamentales :

4.1.1) Tous les joueurs ont comme obligation d'adhérer aux règlements de la LHJMQ.

4.1.2) Ce code d'éthique sert de guide pour les joueurs dans leur propre

conduite quant à leurs comportements et ceux à éviter dans un souci de respecter les six (6) valeurs fondamentales promues par la ligue: le respect, l'intégrité, la sécurité, l'éducation, l'esprit sportif et le dépassement de soi.

- 4.1.3) Les joueurs doivent intégrer et démontrer dans leurs attitudes et leurs comportements, les valeurs ciblées par la LHJMQ et veiller à respecter en tout temps l'esprit et les exigences particulières du présent code d'éthique.
- 4.1.4) La mission, les valeurs, les politiques et les règlements de la ligue, le code d'éthique ainsi que la sécurité et le bien-être des joueurs doivent toujours prévaloir et ils ne doivent jamais être sacrifiés au profit de la gloire personnelle ou de la victoire à tout prix.

4.2) Modalités d'opération :

- 4.2.1) Les dirigeants de chaque équipe : Ils ont la responsabilité de prêcher par l'exemple, de respecter le code d'éthique et toutes les politiques qui s'y rattachent, de les faire connaître aux membres du personnel de leur équipe et aux joueurs, de leur rappeler qu'ils doivent respecter les règles d'éthiques indiquées et s'il le faut, d'orienter leur conduite en fonction de ce code et des politiques qui s'y rattachent. Les dirigeants des équipes ont aussi la responsabilité d'intervenir rapidement lorsqu'un problème survient et d'en informer immédiatement la directrice des services aux joueurs et le commissaire de la LHJMQ. Cette mesure est dans le but de s'assurer que la situation ne dégénère pas et que des mesures appropriées soient prises dans un délai raisonnable.
- 4.2.2) Les dirigeants de la ligue : Ils ont pour leur part, la responsabilité de respecter le code d'éthique et toutes les politiques qui s'y rattachent, de s'assurer de faire respecter ces règles et de prendre des mesures adéquates pour régler les dérogations.

Les dirigeants des équipes et de la ligue s'engagent à offrir tout le soutien nécessaire aux joueurs et aux membres du personnel impliqués lors de la gestion de la situation. Les équipes et la ligue s'engagent également à tenir informé les parents ainsi que les agents s'il y a lieu.

Si une équipe décide de libérer un joueur à la suite d'un comportement problématique, elle devra en informer rapidement la ligue afin qu'il y ait une évaluation de la situation et qu'un suivi puisse être fait auprès du joueur.

À cet effet, les dirigeants des équipes et de la ligue ont comme rôle d'évaluer chaque situation de manquement au code d'éthique et d'émettre soit un avertissement, une sanction ou une mesure disciplinaire selon la gravité de la situation et des conséquences encourues.

5) DEVOIRS ET OBLIGATIONS DES JOUEURS :

Pour bénéficier au maximum de la pratique du hockey dans la LHJMQ, les joueurs doivent adopter des attitudes et des comportements qui découlent des valeurs

préconisées dans la ligue. Les joueurs qui évoluent dans la LHJMQ doivent se conformer aux règles suivantes :

VALEURS	RÈGLES
Respect	<p>5.1) Démontrer un grand respect envers : la direction et le personnel de la ligue et de l'équipe, ses coéquipiers, les officiels, les adversaires, sa famille de pension, les lieux de pratique, les personnes du sexe opposé ainsi que les partisans.</p> <p>5.2) Respecter son corps en ne consommant pas de drogues et en adoptant une bonne hygiène de vie*(voir note plus bas).</p> <p>5.3) Respecter les règlements et les politiques de la LHJMQ et de l'équipe.</p> <p>5.4) Éviter toutes formes de discrimination.</p>
L'intégrité	<p>5.5) Avoir un comportement exemplaire sur et hors de la patinoire afin d'être un bon ambassadeur pour son organisation et pour la ligue.</p> <p>5.6) Éviter toute consommation de drogues et d'alcool*(voir note plus bas).</p> <p>5.7) Ne pas avoir une influence négative sur ses coéquipiers.</p> <p>5.8) Ne jamais rendre public des commentaires des entraîneurs, des joueurs, de la direction, de la Ligue, des officiels et de soi-même qui pourraient être nuisibles légalement, éthiquement ou moralement à travers les médias traditionnels ou sociaux.</p> <p>5.9) Ne pas organiser une activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse du type initiation à laquelle des membres de l'équipe exigent qu'un joueur (recrue ou non) y participe.</p> <p>5.10) Ne jamais menacer quelqu'un ou partager des photos ou des vidéos à caractère pornographique.</p>
La sécurité	<p>5.11) Rester maître de soi-même afin que le hockey, un sport robuste, ne devienne un sport violent.</p> <p>5.12) Être conscient de ses responsabilités vis-à-vis la sécurité des adversaires</p> <p>5.13) Respecter les règles du jeu afin de ne pas nuire à sa sécurité et à celles des autres.</p>
L'éducation	<p>5.14) Jouer pour s'amuser en se rappelant que le hockey n'est pas une fin en soi, mais un moyen pour se développer comme joueur et comme individu.</p> <p>5.15) Apprendre autant de la défaite que de la victoire.</p> <p>5.16) Être discipliné et mettre les efforts nécessaires dans ses études.</p>

L'esprit sportif	<p>5.17) Adopter une attitude positive</p> <p>5.18) Observer rigoureusement les règles du jeu et le code d'éthique et accepter les décisions des officiels en se rappelant qu'ils sont là pour faire appliquer le livre de règlements afin d'empêcher qu'un joueur ou une équipe jouisse d'un avantage injuste, illégal et non conforme aux règles de pratique du hockey.</p> <p>5.19) Éviter de créer des clans ou de parler négativement de ses entraîneurs ou de ses coéquipiers afin de ne pas mettre en péril l'esprit d'équipe.</p>
Le dépassement de soi	<p>5.20) Fournir le meilleur de soi-même en tant que joueur de hockey.</p> <p>5.21) Fournir le meilleur de soi-même dans ses études.</p> <p>5.22) Avoir des objectifs réalistes et espérer les atteindre en respectant les règlements et les politiques en place.</p>

*Hygiène de vie : Cela signifie avoir une bonne alimentation et un nombre d'heures de sommeil adéquat. Cela signifie aussi se protéger lors d'une relation sexuelle afin d'éviter les infections transmises sexuellement.

*Drogues : Bien que la consommation de cannabis devienne légale pour les personnes de 21 ans et plus, cette substance demeure sur la liste des produits interdits de l'Agence mondiale antidopage (AMA) et il y a aura des sanctions si un joueur a un contrôle antidopage positif. Son usage est strictement défendu dans la LHJMQ.

*Alcool : La consommation d'alcool est autorisée pour les joueurs en âge d'en consommer. Toutefois, ils ne doivent pas en faire une consommation abusive, ils ne doivent pas conduire leur véhicule avec les facultés affaiblies et ils doivent s'assurer que cette consommation ne nuit pas à leurs comportements et à leurs performances sportives. Tout comportement inapproprié sous l'effet de l'alcool sera sanctionné.

Programme d'aide aux joueurs (PAJ) :

À la suite de l'adoption d'une politique antidopage dans la Ligue canadienne de hockey, un programme d'aide aux joueurs a été mis en œuvre. Ce programme d'aide ne se limite toutefois pas uniquement au dopage sportif et touche également d'autres problèmes auxquels peuvent être confrontés les joueurs et leur entourage. Il est conçu afin d'aider les joueurs à mieux gérer des défis dans leur vie et résoudre des problèmes personnels et/ou au sein de l'équipe, avant que ceux-ci ne deviennent plus sérieux. Le programme offre également différents conseils. L'aide aux joueurs peut être fournie par une personne ressource identifiée dans l'équipe, un intervenant à l'externe ou par la directrice du PAJ. Les joueurs qui ne respectent pas le code d'éthique peuvent être référés au PAJ.

**** Le présent code d'éthique a été inspiré des codes d'éthique de Hockey-Canada, Hockey-Québec ainsi que ceux des athlètes olympiques et de l'UNESCO (Éducation physique et sport).**

CONTRAT D'ENGAGEMENT DU JOUEUR

Cette saison, j'ai l'occasion de continuer à vivre une expérience unique en évoluant pour l'équipe _____ de la LHJMQ. Je sais que pour conserver ma place dans l'équipe, je dois m'engager à respecter le code d'éthique, les politiques et les règlements de la Ligue et de l'équipe afin que le tout se déroule correctement.

1. Je m'engage à fournir le meilleur de moi-même en tant que joueur de hockey. La raison de ma présence à _____ est de dédier mon corps et mon esprit au succès de l'équipe ainsi qu'à mon développement de joueur de hockey.
2. Je m'engage à fournir le meilleur de moi-même à l'école afin de faire de mon année une réussite.
3. Je m'engage à avoir un comportement exemplaire et ne pas avoir une influence négative sur mes coéquipiers. Je m'engage également à ne jamais rendre public des commentaires des entraîneurs, des joueurs, de la direction, des officiels et des adversaires qui pourraient être nuisibles légalement, éthiquement ou moralement à travers les médias traditionnels ou sociaux.
4. Je m'engage à démontrer un grand respect envers la direction et le personnel de l'équipe, mes coéquipiers, ma famille de pension ainsi qu'envers les gens de la communauté.
5. Je m'engage à respecter les règles de l'équipe et à ne commettre aucun geste qui pourrait mettre mon équipe ou moi-même dans le trouble.

Moi, _____, j'affirme avoir pris connaissance du code d'éthique et lu tous les engagements ci-dessus et je m'engage à les respecter. Si l'un ou l'autre de ces engagements n'est pas respecté, je suis conscient que je m'expose à des conséquences pouvant aller jusqu'à être expulsé de l'équipe et de la LHJMQ.

Signature du joueur : _____

Date : _____