



Association de Hockey Mineur NDG – Politique sur la courtoisie et les conflits d'intérêts

Brenda Gallant, Présidente

Version finale mai 2017 (Résolution 2017-05-07)

POL17-05-31 – Respect et politesse	
Politique: ☒ Nouvelle ☐ Révisée	Date d'élaboration : 2016-05-17
Mots-clés: respect, politesse, violence, harcèlement	Date de mise en vigueur: 2017-06-01
Date de révision:	
Approuvée par ☒ Conseil d'administration	Date :
Portée: ☒ NDG ☐ Hurricanes de Montréal	
Distribuée aux: ☒ Bénévoles ☒ Parents / Joueurs ☐ Autre:	Disponibilité sur le site web de NDG : ☒ Yes ☐ No

*Manuel: NDG – Politiques et Procédures

Objet

1.1 Introduction

Le succès de la mission de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG dépend de l'engagement et de la contribution de tous les individus composant la communauté de hockey mineur NDG.

L'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG, appuyée par tous les membres de sa communauté, tient à assurer un environnement de hockey courtois et libre de violence au sein duquel toutes les personnes sont traitées avec respect, courtoisie et dignité.

L'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG privilégie une approche axée sur la prévention de la violence qui prône la gestion active des comportements faisant preuve d'un manque de courtoisie et des conflits qui peuvent survenir entre les personnes, assurant par le fait même que les situations conflictuelles ne se traduisent pas en comportements violents. De plus, elle adhère à la politique de Hockey Québec tel que stipulée dans les Règles Administratives et les Règlements, chapitre 10.

1.2 Approche privilégiée

L'Association privilégie une approche fondée sur la sensibilisation, laquelle contribue au développement d'un environnement de hockey respectueux, dans lequel la courtoisie et la sécurité des membres de la communauté hockey de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG revêtent une importance primordiale.

Ce document décrit les rôles et les responsabilités des personnes assujetties à la présente Politique sur le Respect et la Courtoisie.

1.3 Énoncé de la Politique

L'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG s'est engagée à prendre les mesures préventives et correctives nécessaires afin de prévenir et d'éliminer toute forme de manque de courtoisie, de violence et de harcèlement dans le cadre des activités qu'elle organise.

1. Personnes / Secteurs visés:

Cette politique vise tous les membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG et ses organismes affiliés; sans limiter la portée de ce qui précède, les personnes suivantes y sont assujetties:

- Membres du Conseil d'administration
- Organisateurs
- Bénévoles
- Parents
- Joueurs

La présente politique s'applique à toutes les activités se déroulant au nom de ou organisées par l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG ainsi qu'aux activités liées au hockey et autorisées par Hockey Québec / ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG auxquelles des membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG participent.

2. Références (ou Définitions de termes utilisés si applicable)

L'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG s'engage à se conformer aux dispositions de la *Charte des droits et libertés du Québec*, à celles de toute autre loi qui régit les droits, responsabilités et obligations quant au respect des individus ainsi qu'à celles de toute politique adoptée par Hockey Québec et Hockey Montréal sur le même sujet.

2.1 Définition de Courtoisie

La courtoisie se définit comme un comportement qui contribue au respect mutuel entre les individus. Elle comprend le respect de règles de conduite qui assurent le bien-être de tous les membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG, notamment le respect, la collaboration, la courtoisie, un esprit sportif sain et des habiletés fortes en matière de relations interpersonnelles.

2.2 Définition de Manque de courtoisie

Le manque de courtoisie se définit comme un comportement contraire au comportement dicté par les normes de courtoisie édictées au sein de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG. Le manque de courtoisie représente un bris des règles de base de l'existence en société (respect, collaboration, courtoisie, esprit sportif sain et de fortes habiletés en matière de relations interpersonnelles), qui a un impact négatif sur les activités de l'Association en ayant un effet négatif sur le moral, le respect des personnes, le respect des règles du jeu et l'esprit sportif.

2.3 Définition de Violence

La violence est une situation dans laquelle un individu ou un groupe d'individus, par leur comportement, compromettent, de façon intentionnelle ou non, la sécurité, la dignité et l'intégrité (physique ou psychologique) d'un autre individu ou groupe d'individus. La violence peut survenir de façon visible ou implicite, aux termes d'un incident isolé ou d'un comportement répété.

2.4 Définition de Harcèlement psychologique

L'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG adopte par référence la définition de harcèlement psychologique qui se trouve à la *Loi sur les Normes du Travail*, S.R.Q., c. N-1.1, art. 81.18:

« ... » « on entend par « harcèlement psychologique » une 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Le harcèlement, incluant le harcèlement psychologique, comprend le harcèlement sexuel dans le milieu de travail et le harcèlement fondé sur tout critère de discrimination interdit par l'Article 10 de la *Charte des droits et libertés*: la race, la couleur, le genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf tel que permis par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique (ou la nationalité), la condition sociale, un handicap ou l'utilisation de tout moyen pour pallier à un handicap.

2.5 Définition d'intimidation ou harcèlement

Selon le *Workplace Bullying Institute*, l'intimidation est un mauvais traitement répété qui est nocif à la santé et qui peut prendre la forme d'abus verbal, de commentaires offensants ou de tout autre comportement qui menace, humilie ou intimide une autre personne.

3. Objectifs de la Politique

Cette politique vise à:

- Protéger l'intégrité physique et psychologique des individus ainsi que leur dignité au moyen de la prévention, de la sensibilisation et de la résolution de situations découlant d'un manque de courtoisie, de la violence ou de harcèlement;
- Assurer un environnement sain, respectueux, courtois, libre de violence et de harcèlement;
- Établir les principes et les considérations guidant les actions de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG afin de promouvoir la courtoisie, le respect et le bien-être;

- Définir le rôle et les responsabilités des individus oeuvrant à la mise en vigueur de la politique;
- Définir un processus de traitement des plaintes découlant du non-respect des modalités de la présente politique.

L'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG s'engage à :

- Implanter des mesures actives et préventives pour contrer le manque de courtoisie, la violence et le harcèlement au sein du hockey afin de sensibiliser la communauté de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG aux conséquences et effets nocifs découlant de ces comportements;
- Promouvoir la responsabilisation et la collaboration des membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG, notamment les membres de l'association, les membres du conseil d'administration, les gouverneurs, les organisateurs, les bénévoles, les parents et les joueurs dans la mise en vigueur de la politique;
- S'assurer que tous les individus soient traités avec équité, sans risque d'atteintes et de représailles, qu'ils soient parties plaignantes, défenderesses ou témoins;
- S'assurer que toutes les plaintes soient traitées avec diligence et impartialité.

Confidentialité

- Toute plainte déposée auprès du conseil aux termes de la présente politique sera traitée avec discrétion et confidentialité par les individus impliqués.
- L'exécutif ou à la demande de celui-ci, le Comité de Discipline, a la responsabilité de répondre à chaque plainte et pourra divulguer certains renseignements à des tiers, dans la mesure où la divulgation est essentielle au traitement de la plainte, est permise par la loi ou par la présente politique, ou permet d'obtenir des conseils d'un aviseur.

Rôles and responsabilités

Conseil d'administration

- Les membres exécutifs du conseil d'administration sont responsables de la politique et doivent informer les membres de communauté de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG de son existence, de sa modification et de son importance.
- Prend les moyens nécessaires pour s'assurer que les membres de la communauté de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG soient informés et comprennent la politique;
- Soutient l'adoption de comportements cohérents avec la présente politique;
- Prend les moyens nécessaires pour s'assurer que tous les membres de la communauté soient informés de la politique et s'engagent à s'y conformer.
- Fournit un soutien adéquat aux organisateurs pour assurer la conformité avec la présente politique;
- Agit avec discrétion et confidentialité dans l'exercice de son rôle et l'acquittement de ses responsabilités;
- Supervise les gestes posés afin d'assurer que les membres de la communauté de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG agissent en conformité avec la politique

et, lorsque requis, enquête les allégations de non-respect de la politique et, lorsque les allégations s'avèrent fondées, prend les mesures raisonnables pour assurer que les comportements problématiques cessent.

Organisateurs

- Assurent la conformité à la politique et se posent en exemple de conformité avec celle-ci;
- S'assurent que la politique est bien connue et comprise par les membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG impliqués dans le niveau de jeu qu'ils organisent.
- Encouragent le respect des modalités de la politique et ses exigences de courtoisie au niveau de jeu qu'ils organisent.
- Lorsque conscients de situations qui contreviennent la politique, prennent des mesures raisonnables pour assurer que les comportements problématiques cessent.
- Posent des gestes pour encourager la résolution de problèmes;
- Peuvent solliciter le soutien des membres exécutifs du conseil d'administration dans la résolution de situations problématiques.
- Agissent avec discrétion et confidentialité dans l'exercice de leur rôle et l'acquittement de leurs responsabilités.

Membres de la communauté de l'Association

- Comprennent et s'engagent à respecter la politique;
- Adoptent et maintiennent une conduite courtoise et respectueuse dans leurs interactions impliquant d'autres membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG ainsi que les membres d'autres communautés avec lesquelles nous interagissons (ex : équipes adverses, associations organisant les tournois auxquels nous participons, officiels, représentants de Hockey Québec, Hockey Montréal, etc.), contribuant, ce faisant, à une communauté de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG respectueuse et non-violente;
- Soulèvent toute question relative à la violence, au manque de courtoisie ou au harcèlement aussi rapidement que possible afin d'encourager la résolution de problèmes;
- Collaborent au processus de résolution des problèmes ou à celui d'enquête découlant de plaintes quant à des comportements qui ne sont pas conformes à la présente politique;
- Agissent avec discrétion et confidentialité tout au long du processus.
- Signent la Déclaration du Code de conduite applicable au début de chaque saison durant laquelle ils sont membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG.

4. Information

Tous les membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG ont la responsabilité de rapporter à l'Exécutif tout incident qui pourrait constituer une violation à la présente politique.

Toute personne qui contrevient à la présente politique est passible de mesures administratives ou disciplinaires.

Les plaintes frivoles, vexatoires, ou déposées de mauvaise foi seront prises très au sérieux et pourraient mener à des mesures administratives ou disciplinaires envers les personnes ayant déposé une telle plainte.

Dans certains cas, des mesures intérimaires pourraient être prises afin d'assurer le bien-être d'un individu durant le traitement d'un dossier.

L'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG se réserve le droit d'intervenir ou d'entamer le traitement d'un dossier malgré l'absence d'une plainte formelle ou son retrait, s'il y a des motifs raisonnables de croire que la présente politique a été enfreinte.

5. Conflits d'intérêts

Tous les membres de la communauté de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG doivent participer à ses activités d'une façon qui protège et milite en faveur des intérêts et des objectifs de l'association et qui évitent les conflits d'intérêts.

Des conflits d'intérêts surviennent lorsqu'un membre de la communauté de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG doit représenter les intérêts d'une autre personne ou d'une autre organisation qui pourrait bénéficier - ou qui pourrait être perçue comme pouvant bénéficier - de sa relation avec l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG.

Des exemples de situations de conflits d'intérêts comprennent mais ne se limitent pas à la vente de services ou de fournitures à l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG, l'acquisition de services de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG, la prise de poursuites judiciaires contre l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG, la promotion des services d'une organisation concurrente à l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG, la représentation d'un membre de sa famille dans une affaire disciplinaire ou la prise en charge ou la participation à une enquête sur des gestes d'un membre de sa famille.

Tout membre du Conseil d'administration, organisateur, entraîneur, gérant a l'obligation de déclarer au Conseil d'administration tout conflit d'intérêts qui survient du fait d'occuper leur poste. Le Conseil d'administration, suite à un vote majoritaire de ses membres, pourrait relever la personne en conflit d'intérêts de ses fonctions. Si le conflit d'intérêts est de nature suffisamment sérieuse ou s'il est peu probable qu'il puisse se résorber dans un délai raisonnable, la personne pourra être relevée de ses fonctions de façon permanente. Par contre, la personne pourra être relevée de ses fonctions de façon temporaire, par exemple, lorsque la situation de conflit peut se résorber dans un délai raisonnable, ou lorsqu'une enquête est requise afin de déterminer s'il existe une situation de conflit d'intérêts ou toute situation semblable. Une personne qui se trouve en situation de conflit d'intérêts peut également demander d'être relevée de ses fonctions de façon permanente ou temporaire. Le Conseil d'administration, suite à un vote majoritaire de ses membres, dispose de la discrétion pour acquiescer à la demande ou pour exiger le retrait temporaire de cette personne de ses fonctions comme décrit ci-haut.

6. Révision de la politique

- l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG s'engage à réviser la présente politique au moins tous les cinq (5) ans.

7. Documentation:

- Code de conduite général
- Code de conduite des entraîneurs
- Code de conduite des parents
- Code de conduite des joueurs
- Formulaire de Rapport d'incident



ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG

Codes de conduite

Les lignes directrices ci-dessous constituent un supplément au Code de conduite de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG.

L'engagement à respecter les règles du jeu aboutira à du meilleur hockey et des attitudes positives. Qu'on gagne ou perde, nous nous traitons avec respect.

L'intention de la présente déclaration est de promouvoir le respect des règles du jeu et le respect de tous les participants au sein de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG.

Ces principes de respect des règles du jeu ont été élaborés par Hockey Canada et sont soutenus par l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG.

CODE DE CONDUITE GÉNÉRAL – ENGAGEMENT DES JOUEURS ET DES PARENTS

Je garderai toujours à l'esprit qu'un enfant joue au hockey pour son plaisir. Le hockey lui permet de développer ses habilités physiques, son estime de soi, son esprit d'équipe et le respect pour autrui.

J'aurai une attitude positive envers ses co-équipiers, les officiels, les bénévoles, et les membres de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG, ainsi qu'envers toute autre personne impliquée au sein des activités de hockey.

Plus précisément, j'accepte de:

- 1) Encourager le respect des entraîneurs, des co-équipiers, des joueurs adverses et des officiels.
- 2) Ne pas participer à des gestes constituant de l'abus physique ou psychologique envers les officiels, les joueurs ou un bénévole associé à l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG et toute autre personne avec laquelle je pourrais interagir dans ce contexte.
- 3) Ne pas provoquer, aliéner ou critiquer les officiels, joueurs ou des bénévoles associés à l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG. Je demeurerai en contrôle de moi-même en tout temps.
- 4) M'assujettir à une procédure disciplinaire si je ne respecte pas une des dispositions de ce Code de conduite.

Distribué annuellement avec la trousse d'inscription.



ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG

Code de conduite des entraîneurs

Les lignes directrices ci-dessous constituent un supplément au Code de conduite de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG. Veuillez les revoir avec les parents et les joueurs.

- ❁ La victoire est une des considérations mais ne constitue pas la seule, ni la plus importante. Se préoccuper d'avantage des enfants que de gagner des matchs. Se souvenir que les enfants s'impliquent dans le hockey pour leur plaisir.
- ❁ Être un modèle positif pour vos joueurs, faire preuve de maturité émotionnelle et être très vigilant quant à la sécurité physique des joueurs.
- ❁ Être généreux avec vos mots d'encouragement lorsque mérité, être cohérent, honnête, juste et équitable, ne pas critiquer les joueurs publiquement, apprendre à être efficace dans vos communications et dans votre rôle d'entraîneur, ne pas hurler aux joueurs.
- ❁ Vous ajuster aux besoins personnels et aux problèmes des joueurs, faire preuve d'écoute attentive, ne jamais abuser un joueur ou un officiel verbalement ou physiquement; donner à tous les joueurs la chance d'améliorer leurs compétences, de devenir confiants en leurs habiletés, de développer leur estime de soi et d'apprendre les bases.
- ❁ Organiser des pratiques qui sont plaisantes et amusantes et qui encouragent les joueurs à s'améliorer. Se familiariser avec les règles, techniques et stratégies du hockey; encourager tous ses joueurs à être des joueurs d'équipe.
- ❁ Maintenir une communication ouverte avec les parents de vos joueurs. Expliquer la mission et les objectifs de votre association.
- ❁ Considérer le développement général de vos joueurs. Insister sur les bonnes habitudes de santé et un mode de vie propre.
- ❁ Jouer au hockey est bien mais aimer le hockey est beaucoup mieux.
- ❁ Respecter tous les codes d'éthique de Hockey Québec et de Hockey Montréal.

NOM DE L'ENTRAÎNEUR: _____

Signature de l'entraîneur: _____ Date: _____

Distribué annuellement aux entraîneurs / équipes



ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG

Code de conduite des parents

Les lignes directrices ci-dessous constituent un supplément au Code de conduite de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG. Veuillez les revoir avec les parents et les joueurs

- ❁ Ne forcez pas vos enfants à faire du sport mais soutenez leur souhait de faire le sport de leur choix. Les enfants s'impliquent dans les sports organisés pour leur plaisir. Rendez l'expérience amusante.
- ❁ Encouragez votre enfant à jouer en respectant les règles du jeu. Souvenez-vous que les enfants apprennent par l'exemple et en conséquence, applaudissez les bons jeux des deux équipes.
- ❁ N'humiliez pas votre enfant en hurlant aux joueurs, entraîneurs et officiels. Votre enfant bénéficiera de votre démonstration d'une attitude positive envers le match et tous ses participants.
- ❁ Insistez sur le développement des compétences et des pratiques et comment elles bénéficient aux jeunes athlètes. Diminuez l'importance des matchs et de la compétition dans les groupes de joueurs plus jeunes.
- ❁ Ne remettez jamais en question le jugement ou l'honnêteté des officiels en public. Je reconnais que les officiels sont en phase de développement, tout comme les joueurs.
- ❁ Soulignez les bons efforts dans la victoire comme dans la défaite et insistez sur les aspects positifs du match. Ne hurlez jamais et n'abusez jamais physiquement votre enfant après un match ou une pratique – c'est destructeur. Travaillez à l'éradication de l'abus physique et verbal dans les sports pour jeunes.
- ❁ Reconnaissez l'importance des entraîneurs bénévoles. Ils sont très importants au développement de votre enfant et du sport. Communiquez avec eux et soutenez-les.
- ❁ Si vous aimez le hockey, apprenez tout ce que vous pouvez et soyez bénévoles!
- ❁ Respectez tous les codes d'éthique de Hockey Québec et de Hockey Montréal.

NOM DU PARENT: _____

Signature du parent: _____ Date: _____

Distribué annuellement aux entraîneurs / équipes



ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG

Code de conduite des joueurs

Les lignes directrices ci-dessous constituent un supplément au Code de conduite de l'ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG. Veuillez les revoir avec les parents et les joueurs

-  Jouez pour le plaisir!
-  Travaillez fort pour vous améliorer.
-  Soyez un joueur d'équipe – entendez-vous avec vos co-équipiers.
-  Apprenez le travail d'équipe, l'esprit sportif et la discipline.
-  Arrivez à l'heure pour les pratiques et les matchs.
-  Apprenez les règles du jeu et jouez en les appliquant. Faites toujours preuve d'esprit sportif.
-  Respectez votre entraîneur, vos co-équipiers, vos parents, les adversaires et les officiels.
-  Ne contestez jamais la décision d'un officiel
-  Respectez tous les codes d'éthique de Hockey Québec et de Hockey Montréal.

NOM DU JOUEUR: _____

Signature du joueur: _____ Date: _____

Distribué annuellement aux entraîneurs / équipes



ASSOCIATION DE HOCKEY MINEUR NDG

Formulaire de rapport d'incident pour le dossier administratif

Renseignements personnels

Nom de l'individu: _____

Date: _____ Heure: _____

Nom du membre impliqué:

Lieu de l'incident:

Description détaillée de l'incident

1. Comment est-ce que l'incident s'est produit? Qu'est-ce qui a déclenché la situation problématique?

2. Qu'est-ce qui s'est passé durant l'incident? Décrivez les gestes, mots et les actions posées durant l'événement.

3. Quelle a été votre réaction? Comment êtes-vous intervenu?

Après l'incident



4. Qu'avez-vous ressenti? Comment cet incident a-t-il eu un impact sur vos activités au sein de l'association?

5. Quelles actions ont été entreprises?

6. Avez-vous informé quelqu'un d'autre?

7. Quelles sont vos attentes?



Commentaires et recommandations

Signature : _____ **Date :** _____