

LIGUE DE HOCKEY JUNIOR MARITIMES 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 Maritimes Québec (ci-après désignée la « **LHJMQ** »), le personnel des équipes, mais aussi les joueurs, les officiels¹ et toutes les autres « personnes associées à la LHJMQ ».²

Il est primordial pour la LHJMQ que chacune de ses équipes adhère aux valeurs et principes contenus 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. 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

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>

précisément, on entend par harcèlement sexuel une conduite qui se manifeste par des 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

⁴ RLRQ, c. C-12.

ou la destruction d'objet, ou menace associée à de tels comportements au sein du milieu de travail.

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 comportement 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 associée 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. SOUTIEN 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 assujetti, 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. Mario Cecchini
Commissaire de la LHJMQ

Date

ANNEXE A

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

Les deux personnes responsables sont :

- Jean-Baptiste Bertrand, Directeur du programme d'encadrement et de soutien, LHJMQ
Cellulaire : 438-392-9709 | jbertrand@lhjmq.qc.ca
- Karl Jahnke, Chef de l'exploitation LHJMQ
Cellulaire : 514-808-3795 | Bureau : 450.650.0500 #219
kjahnke@lhjmq.qc.ca

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 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, comme par exemple :

- 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