



# **Hockey Nouveau-Brunswick**

## **Manuel des politiques en matière de sport sécuritaire**

Historique :

Approuvée : octobre 2021

Prochaine révision : juin 2022



## 1.0 Engagement de Hockey Nouveau-Brunswick en matière de sport sécuritaire

---

Hockey Nouveau-Brunswick et ses membres ont une responsabilité fondamentale et une obligation légale et éthique de protéger la santé, la sécurité et le bien-être physique et mental des personnes concernées par le sport du hockey sous la juridiction du Nouveau-Brunswick.

Hockey Nouveau-Brunswick et ses membres prennent au sérieux toute situation d'inconduite et de maltraitance. Pour cette raison, nous nous engageons à adopter et à mettre en œuvre des politiques et processus solides, clairs et efficaces pour prévenir et traiter toute forme d'inconduite et de maltraitance.

Les politiques visent à promouvoir un environnement de sport sécuritaire afin de permettre une action cohérente, immédiate, appropriée et significative en cas de problèmes, mais aussi afin d'empêcher que des problèmes surviennent en communiquant les normes comportementales attendues.

Hockey Nouveau-Brunswick reconnaît également l'élaboration récente du « code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport », et sa responsabilité de l'intégrer dans ses politiques.

### **Qu'est-ce que Sport sécuritaire?**

Sport sécuritaire fournit un cadre pour assurer que tout le monde qui pratique le hockey le fait dans un environnement plaisant. Les joueurs, entraîneurs, officiels et bénévoles ont le droit de participer dans un environnement sécuritaire et inclusif exempt de violence, de harcèlement et de discrimination.



*Note : Dans le présent document, le masculin a été employé comme genre neutre pour en faciliter la lecture.*

## Table des matières

1.0	Engagement de Hockey Nouveau-Brunswick en matière de sport sécuritaire .....	2
2.0	Définitions.....	4
3.0	Code de conduite et politique en matière d'éthique.....	7
4.0	Politique en matière de maltraitance, d'intimidation et de harcèlement.....	14
5.0	Politique de protection des athlètes.....	22
6.0	Politique de filtrage.....	27
7.0	Politique sur les médias sociaux .....	30
8.0	Politique en matière de discipline et de plaintes .....	32
8.1	Types d'infraction .....	33
8.2	Politique en matière d'enquête.....	38
8.3	Politique de règlement extrajudiciaire des différends.....	39
8.4	Programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB.....	40
9.0	Formulaire de dépôt d'une plainte .....	42



## 2.0 Définitions

---

**Les termes définis ci-dessous s'appliquent à toutes les politiques incluses dans le manuel des politiques en matière de sport sécuritaire.**

- **Athlète** – Ce terme inclut toutes les personnes qui sont inscrites pour concourir au sein d'une équipe sanctionnée de Hockey Nouveau-Brunswick.
- **Intimidation** – On entend ici toute utilisation combinée d'agressivité et de démonstration du pouvoir. Cela se produit lorsqu'une ou plusieurs personnes abusent de leur pouvoir et sont verbalement, physiquement ou socialement agressives à l'égard d'une autre personne. Les dommages causés par l'intimidation peuvent être physiques, psychologiques, sociaux ou éducatifs.
- **Plaignant** – Se dit d'un observateur ou d'un participant qui signale un incident en vertu de la présente politique.
- **Comité des plaintes** – Le comité chargé d'examiner les infractions majeures et de déterminer les prochaines étapes. Le comité sera constitué des personnes suivantes : le président et le vice-président de HNB, le président du comité des risques et des règles de sécurité, le président du conseil ou de la commission où l'infraction a eu lieu (Conseil de hockey mineur, Commission de hockey féminin, Commission de hockey élite, Commission de hockey junior et Conseil de hockey sénior).
- **Vérification du casier judiciaire** – Cela se fait en effectuant une recherche dans le système du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pour y trouver de possibles condamnations adultes.
- **Discrimination** – Traitement différentiel discriminatoire basé sur un ou plusieurs motifs incluant la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, le handicap physique, le handicap mental, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la condition sociale ou les convictions ou activités politiques.
- **Activité** – Il s'agit de toute activité sanctionnée par Hockey Nouveau-Brunswick.
- **Harcèlement** – Le harcèlement comprend le fait de prendre part à une série de commentaires vexatoires dont on sait (ou devrait raisonnablement savoir) être importuns, notamment un comportement indésirable fondé sur une discrimination interdite en vertu de la législation sur les droits de la personne, y compris le harcèlement sexuel.
- **Manipulation psychologique** – Il s'agit d'une conduite délibérée perpétrée par un adulte, ou toute personne qui détient le pouvoir sur un participant ou une participante, de sexualiser sa



relation avec un mineur; cette manipulation implique le brouillage progressif des limites et la normalisation d'un comportement inapproprié et abusif sexuellement.

- **Personnes** – Ce terme désigne toutes les catégories de membres ou d'inscrits, comme définis dans les règlements administratifs de Hockey Nouveau-Brunswick, ainsi que toutes les personnes employées, sous contrats ou prenant part aux activités de Hockey Nouveau-Brunswick, notamment les employés, athlètes, entraîneurs, instructeurs, officiels, bénévoles, gérants, administrateurs, membres des comités, parents ou tuteurs, spectateurs et les directeurs et administrateurs.

- **Maltraitance** – Se dit de tout acte qui entraîne des préjudices (réels ou potentiels) physiques ou psychologiques. La maltraitance peut prendre diverses formes (comme indiqué dans la section D, ci-dessous), mais elle comprend généralement un acte, l'absence d'action ou un comportement délibéré de la part d'une ou de plusieurs personnes en position de confiance qui cause des préjudices physiques, psychologiques ou sexuels (ou tout dommage) à une autre personne. La maltraitance comprend également la violence envers un enfant, qui elle-même se définit comme étant toute forme de maltraitance physique, psychologique et sexuelle, le manque de soins causant des préjudices physiques ou psychologiques chez un enfant, que ce soit en personne ou par le biais de moyens technologiques (ordinateur, Internet, téléphone cellulaire, appareil photo, cybercaméra ou autres).

- **Membres** – La définition est fournie au paragraphe 4.1 des statuts de Hockey Nouveau-Brunswick :

- a. Personnes élues conformément aux règlements administratifs et autres règles de HNB;
- b. Personnes nommées conformément aux règlements administratifs et autres règles de HNB;
- c. Associations, clubs, équipes et ligues de hockey, et toute personne associée à ces derniers;
- d. Parents, tuteurs, participants inscrits et toute personne associée (peu importe ses fonctions, son affiliation ou sa catégorie) aux activités sous l'autorité de Hockey Nouveau-Brunswick.

- **Mineur** – Une personne qui n'a pas atteint l'âge de la majorité (selon les règles de la province) au moment de l'incident impliquant de la maltraitance, de l'intimidation ou du harcèlement. Au Nouveau-Brunswick, il s'agit d'une personne âgée de moins de 19 ans.

- **Négligence** – Désigne toute tendance ou un grave incident de manque de soins raisonnables, d'inattention aux besoins d'un mineur, d'un manquement à la protection et au bien-être d'un mineur ou d'omission de soins.

- **Participant** – Désigne tout athlète ou membre du personnel de HNB ou encore toute équipe de HNB.



- **Parties** – Les groupes concernés par un différend quelconque. Dans la politique sur la discipline et les plaintes, les parties sont le plaignant et l’intimé.

- **Personne en position d’autorité** – Une personne qui occupe un poste d’autorité au sein de Hockey Nouveau-Brunswick, notamment les entraîneurs, instructeurs, officiels, gérants, membres du personnel de soutien, chaperons, membres des comités, administrateurs et dirigeants.

- **Intimé** – Toute personne soupçonnée d’avoir enfreint la présente politique.

**Médias sociaux** – Terme général qui s’applique aux nouvelles plateformes médiatiques informatisées, incluant les blogues, YouTube, Facebook, Instagram, Tumblr, TikTok, Snapchat et Twitter.

- **Membres du personnel** – Toute personne payée ou embauchée à titre de bénévole par HNB.

- **Membres du personnel d’une équipe** – Il s’agit notamment des entraîneurs, gérants, membres du personnel médical et membres du personnel de soutien embauchés par HNB.

- **Personnes vulnérables** – On inclut ici les mineurs et les adultes, soit des personnes qui, en raison de leur âge, de leur incapacité ou de toute autre circonstance sont en position de dépendance vis-à-vis d’autrui ou courent un plus grand risque que les autres d’être blessées par une personne en position de confiance ou d’autorité.

- **Vérification des antécédents en vue d’un travail auprès de personnes vulnérables** – C’est une vérification détaillée qui inclut une recherche dans le système du Centre d’information de la police canadienne (CIPC) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), les renseignements fournis par la police locale et la base de données sur les délinquants sexuels graciés.



### 3.0 Code de conduite et politique en matière d'éthique

---

#### Objectif

Le but de ce code de conduite est d'assurer un environnement sécuritaire et positif dans les programmes, activités et compétitions de Hockey Nouveau-Brunswick en faisant savoir aux personnes qu'on s'attend d'elles, et en tout temps, un comportement approprié conforme aux valeurs fondamentales et aux politiques de l'organisation. HNB soutient l'égalité des chances, interdit les pratiques discriminatoires et s'engage à créer un environnement dans lequel toutes les personnes peuvent participer de façon sécuritaire et sont traitées avec respect et équité.

#### Application du présent code de conduite

- a) Ce code de conduite s'applique à la conduite dans le cadre des activités de Hockey Nouveau-Brunswick, notamment les compétitions, séances d'entraînement, camps d'entraînement, déplacements associés aux activités de l'organisation et réunions.
- b) Ce code de conduite s'applique à la conduite dans le cadre des activités sanctionnées de Hockey Nouveau-Brunswick lorsque cette conduite affecte négativement les relations au sein de l'organisation (environnement de sport et de travail) ou est préjudiciable à l'image ou à la réputation de Hockey Nouveau-Brunswick. Cette applicabilité sera déterminée par HNB ou l'un de ses membres (le cas échéant), et à sa seule discrétion.
- c) Une personne qui enfreint ce code de conduite pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la politique en matière de discipline et de plainte. En plus d'être passible de mesures disciplinaires, en vertu de la politique en matière de discipline et de plaintes, une personne qui enfreint ce code dans le cadre d'une compétition pourrait être retirée de ladite compétition ou de la zone d'entraînement, et elle pourrait subir des sanctions supplémentaires.

#### Responsabilités

Les personnes ont les responsabilités suivantes :

- a) Se conduire de manière cohérente avec les [principes de Sport pur](#).
- b) Préserver et soutenir la dignité et l'estime de soi des membres et des autres personnes en :
  - i. traitant les autres selon les normes les plus élevées de respect et d'intégrité;
  - ii. utilisant les commentaires ou les critiques à bon escient et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, entraîneurs, officiels, organisateurs, bénévoles, employés et autres participants;
  - iii. faisant constamment preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de comportements éthiques;



- iv. agissant pour corriger ou empêcher des pratiques injustement discriminatoires, lorsqu'il est approprié de le faire;
- v. traitant toujours les individus de manière juste et raisonnable;
- vi. veillant à ce que les règles du sport et l'esprit de ces règles soient respectés;
- c) s'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation, de la discrimination ou de toute forme de maltraitance;
- d) s'abstenir de faire usage de son pouvoir ou de son autorité dans le but de forcer une autre personne à s'adonner à des activités inappropriées;
- e) s'abstenir de consommer des produits du tabac ou du cannabis ou encore toute drogue récréative lors de la participation aux programmes, activités et compétitions de Hockey Nouveau-Brunswick.
- f) s'abstenir de consommer de l'alcool, du tabac ou du cannabis lors des compétitions et activités (dans le cas d'une personne d'âge mineur).
- g) En ce qui concerne la conduite d'un véhicule à destination ou en provenance d'un événement ou en relation avec celui-ci :
  - i. ne pas conduire sans permis ou alors que leur permis est suspendu;
  - ii. ne pas conduire en état d'ébriété ou sous l'influence du cannabis, d'une autre drogue ou de toute substance illicite;
  - iii. avoir une assurance automobile valide;
  - iv. s'abstenir d'utiliser le téléphone cellulaire;
- h) respecter la propriété d'autrui et ne pas causer de dommages de manière délibérée;
- i) promouvoir le sport de la manière la plus constructive et positive possible;
- j) se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales, territoriales et municipales de même qu'à celles des pays hôtes;
- k) se conformer, en tout temps, aux règlements administratifs, politiques, procédures, règles et règlements de Hockey Nouveau-Brunswick;
- l) signaler à Hockey Nouveau-Brunswick toute enquête criminelle en cours, toute condamnation ou toute condition de mise en liberté sous caution existante impliquant une personne associée à Hockey Nouveau-Brunswick, notamment celles pour violence, pornographie juvénile ou possession, utilisation ou vente de toute substance ou méthode illégale ou interdite.

### **Membres du CA, des conseils, des commissions, des comités et du personnel**

En plus des responsabilités indiquées ci-dessus, les membres du conseil d'administration, des conseils, des commissions, des comités et du personnel de Hockey Nouveau-Brunswick ont les responsabilités suivantes :

- a) s'assurer que leur loyauté sert au mieux les intérêts de Hockey Nouveau-Brunswick;
- b) agir avec honnêteté et intégrité et se comporter de façon conforme aux [principes de Sport pur](#);
- c) veiller à ce que les affaires financières soient conduites de manière responsable et transparente dans le respect des responsabilités fiduciaires qui lui sont dévolues;
- d) se conformer à la politique de filtrage;





- e) se comporter de façon ouverte et professionnelle en plus de respecter les lois et d'agir en bonne foi;
- f) être autonomes et impartiaux et ne pas se laisser influencer par des intérêts personnels, par la pression exercée par d'autres, par l'attente d'être récompensés ou par la peur d'être critiqués;
- g) se comporter avec le décorum qui convient aux circonstances et au poste occupé;
- h) appliquer, dans l'exercice de leurs fonctions, le degré de soin, de diligence et d'habiletés requis conformément aux lois applicables;
- i) respecter le degré de confidentialité approprié pour résoudre les problèmes délicats;
- j) respecter les décisions de la majorité ou démissionner s'ils en sont incapables;
- k) participer assidument et activement aux réunions (y compris prendre part aux discussions) et s'y préparer, au besoin;
- l) avoir une connaissance et une compréhension approfondies de tous les documents de gouvernance.

Note : Les membres du conseil d'administration, des conseils, des commissions, des comités et du personnel de Hockey Nouveau-Brunswick devront signer le code de conduite et la politique en matière de conflit d'intérêts.

### **Entraîneurs, instructeurs et bénévoles de l'équipe**

En plus des responsabilités indiquées ci-dessus, le personnel de l'équipe ont les responsabilités suivantes : La relation entraîneur-athlète est privilégiée et joue un rôle essentiel dans le développement personnel, sportif et athlétique des athlètes. Les entraîneurs doivent comprendre et respecter le déséquilibre de pouvoir inhérent à cette relation et faire extrêmement attention pour ne pas en abuser, consciemment ou inconsciemment. Les entraîneurs et instructeurs doivent :

- a) Créer un environnement sain et sécuritaire, physiquement et psychologiquement, afin que la croissance et le développement des joueurs soient améliorés.
- b) Traiter tout le monde avec égalité et respect, sans discrimination, en tenant compte de manière appropriée de toute personne désavantagée, indépendamment de la race, de la couleur, de la religion, de l'origine nationale, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'âge, du handicap physique, du handicap mental, de l'état civil, de la situation familiale, de l'orientation sexuelle, du sexe, de l'identité ou de l'expression de genre, de la condition sociale ou des convictions ou activités politiques.
- c) Créer des possibilités pour que les joueurs puissent prendre leurs responsabilités, développer leurs compétences en leadership et acquérir l'estime de soi.
- d) Reconnaître les objectifs, besoins et différences des participants en concevant et mettant en œuvre des programmes et activités.
- e) Élaborer des règles raisonnables, les communiquer et les mettre en œuvre de manière juste et cohérente.



- f) S'assurer que la victoire n'est jamais aussi importante que le franc-jeu et l'esprit sportif, à la fois dans sa propre conduite et dans celle des autres, notamment les autres joueurs.
- g) Ne pas profiter de l'erreur ou de l'oubli d'une autre personne et consentir à toute demande raisonnable qui ne porte pas préjudice à sa propre équipe.
- h) Faire constamment preuve de normes personnelles élevées, se comporter de manière attendue de tous et projeter une image favorable du hockey.
- i) Faire preuve de respect pour les règles du jeu, respecter les officiels, les autres entraîneurs et les adversaires tout en s'abstenant de les critiquer.
- j) Faire des commentaires positifs et des critiques constructives à ses joueurs.
- k) S'abstenir de consommer de l'alcool et des produits du tabac ou du cannabis en présence d'enfants.
- l) Ne pas utiliser un langage profane, insultant, harcelant ou autrement offensant dans l'exercice de ses fonctions.
- m) S'engager régulièrement dans des activités conçues pour acquérir des compétences et connaissances appropriées aux responsabilités, puis mettre en œuvre ces compétences et connaissances.
- n) Évaluer l'efficacité et la pertinence des programmes et activités et être en mesure et désireux d'apporter les modifications nécessaires si l'évaluation l'indique.
- o) Rechercher les critiques constructives, les accepter et en tirer profit.
- p) Faire passer ses propres objectifs et besoins après ceux des joueurs.
- q) En plus de faire respecter la discipline, s'assurer que les joueurs reçoivent un temps de glace équitable.
- r) Communiquer efficacement avec les autres et, dans le cas de personnes d'âge mineur, avec leurs parents ou tuteurs.
- s) Imposer les mesures correctives ou disciplinaires appropriées et participer de manière coopérative aux procédures disciplinaires en cours.
- t) Se conformer à la politique de filtrage.

## **Athlètes**

En plus de ce qui précède, les athlètes ont les responsabilités suivantes :

- a) Respecter les règles du hockey, les politiques de Hockey Nouveau-Brunswick et les principes d'un bon esprit d'équipe.
- b) Respecter les coéquipiers, entraîneurs et dirigeants de l'équipe, officiels, arbitres, entraîneurs et dirigeants des équipes adverses et les autres participants des matchs, séances d'entraînement et activités sanctionnées de Hockey Nouveau-Brunswick.
- c) Ne pas faire de commentaires désobligeants concernant la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, le handicap physique, le handicap mental, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité ou



l'expression de genre, la condition sociale ou les convictions ou activités politiques d'une autre personne.

- d) Ne pas dire ou faire quelque chose susceptible de blesser physiquement ou émotionnellement une autre personne.
- e) S'efforcer d'améliorer ses propres habiletés, en tant qu'individu et que coéquipier.
- f) Agir de manière sécuritaire et responsable lors des matchs, séances d'entraînement et activités sanctionnées de Hockey Nouveau-Brunswick.
- g) Soutenir les coéquipiers, notamment ceux qui sont moins habiles sur et hors glace.
- h) Participer à tous les matchs et toutes les séances d'entraînement et, s'il y a une raison justifiée de ne pas le faire, en informer l'entraîneur le plus tôt possible.
- i) Être à l'heure et prêts à commencer à jouer en fonction de l'horaire établi par l'entraîneur.
- j) Jouer à toute position requise par l'entraîneur au mieux de leurs habiletés.
- k) Garder son sang-froid lors des matchs, séances d'entraînement et activités de l'association.
- l) Ne pas se comporter ou prendre part à des activités qui pourraient causer de l'embarras ou manquer de respect envers l'équipe ou l'association de hockey mineur (incluant fumer, vapoter, boire de l'alcool et consommer des drogues).

**Je comprends que, pour faire partie de Hockey Nouveau-Brunswick et de l'association de hockey mineur, je dois me conformer au code de conduite. Je suis conscient que ne pas le faire pourrait entraîner des mesures disciplinaires à mon égard, notamment une suspension de l'équipe et mon retrait du hockey.**

### **Officiels**

En plus de ce qui précède, les officiels ont les responsabilités suivantes :

- a) Maintenir et mettre à jour leurs connaissances des règles et des modifications apportées aux règles.
- b) Ne pas critiquer publiquement les autres officiels.
- c) Travailler dans les limites de la description de leur poste tout en soutenant le travail des autres officiels.
- d) Agir en tant qu'ambassadeurs du sport en acceptant de faire respecter les règles et règlements nationaux et territoriaux.
- e) Assumer ses actions et les décisions prises dans l'exercice de leurs fonctions.
- f) Respecter les droits, la dignité et la valeur de toutes les personnes concernées.
- g) Se comporter de façon ouverte, impartiale et professionnelle en plus de respecter les lois et d'agir en bonne foi.
- h) Être justes, équitables, attentionnés, indépendants et honnêtes dans les rapports avec autrui.
- i) Respecter la confidentialité requise par les questions délicates, notamment en ce qui concerne les procédures disciplinaires, les appels, les renseignements particuliers et les données personnelles.



- j) Se conformer à la politique de filtrage.
- k) Lors de la rédaction des rapports, exposer les faits au mieux de leurs connaissances et de leurs souvenirs.

### **Parent ou tuteurs et spectateurs**

En plus de ce qui précède, les parents ou tuteurs et spectateurs ont les responsabilités suivantes :

- a) S'assurer, au mieux de leurs habiletés, que leur enfant respecte les règles du hockey, les politiques de Hockey Nouveau-Brunswick et les principes d'un bon esprit d'équipe.
- b) S'assurer, au mieux de leurs habiletés, que leur enfant respecte les coéquipiers, entraîneurs, officiels, adversaires et autres participants des matchs sanctionnés, séances d'entraînement et activités de Hockey Nouveau-Brunswick.
- c) S'assurer, au mieux de leurs habiletés, que leur enfant se conduit de manière à minimiser les risques physiques et psychologiques pour eux-mêmes et pour les autres, notamment s'abstenir de faire des commentaires désobligeants en ce qui concerne la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, le handicap physique, le handicap mental, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la condition sociale ou les convictions ou activités politiques d'une autre personne.
- d) S'assurer que tous les partisans de l'enfant (y compris eux-mêmes) s'abstiennent de critiquer les entraîneurs, officiels, coéquipiers, adversaires et autres participants des matchs sanctionnés, séances d'entraînement et activités de Hockey Nouveau-Brunswick. Lorsqu'ils estiment qu'une critique est justifiée, ils doivent l'offrir de façon tout à fait respectueuse, par les canaux appropriés et loin de la patinoire dans tous les cas.
- e) S'assurer que tous les partisans de l'enfant (y compris eux-mêmes) s'abstiennent de diriger des commentaires insultants, intimidants, humiliants, blessants, malveillants, dégradants ou offensants envers les joueurs, entraîneurs, officiels, adversaires et bénévoles de l'association, incluant les coordonnateurs de la division, membres du CA, membres de la direction et membres du personnel. S'ils estiment qu'une critique est justifiée, ils doivent l'offrir de façon tout à fait respectueuse, par les canaux appropriés et loin de la patinoire dans tous les cas.
- f) S'assurer que tous les partisans de l'enfant (y compris eux-mêmes) s'abstiennent de discuter des faiblesses des coéquipiers et membres du personnel d'entraînement de l'enfant.
- g) Se familiariser avec les politiques et procédures de Hockey Nouveau-Brunswick et de l'association de hockey mineur appropriée, et s'y conformer.

### **Associations et clubs de hockey mineur**



Les associations et clubs de hockey mineur ont les responsabilités suivantes :

- a) Se conformer à tous les documents constitutifs de Hockey Nouveau-Brunswick et, au besoin, modifier leurs propres règles pour se conformer ou s'harmoniser avec celles de Hockey Nouveau-Brunswick.
- b) Reconnaître que leur site web, leurs blogues et leurs comptes des médias sociaux peuvent être considérés comme étant une extension de leur organisation et doivent refléter leur mission, leurs visions et leurs valeurs.
- c) S'assurer que tous les joueurs et entraîneurs qui prennent part aux activités et compétitions sanctionnées de Hockey Nouveau-Brunswick sont inscrits et en règle.
- d) Avoir un processus de sélection et des normes bien définis pour l'embauche des entraîneurs et des bénévoles de l'équipe, notamment en ce qui concerne les entrevues, la vérification des recommandations et le filtrage afin d'assurer que les joueurs ont un environnement de sport sécuritaire et sain.
- e) Avoir des critères de sélection des joueurs bien définis et transparents.
- f) S'assurer que toute inconduite (potentielle ou réelle) fait l'objet d'une enquête rapide, approfondie et conforme à la présente politique.
- g) Imposer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une inconduite a été prouvée, peu importe le poste ou l'autorité de la personne fautive.
- h) Informer immédiatement Hockey Nouveau-Brunswick de toute situation où un plaignant a publié une plainte dans les médias.
- i) Examiner régulièrement les règlements administratifs, politiques et manuels des opérations de l'association.



## 4.0 Politique en matière de maltraitance, d'intimidation et de harcèlement

---

Hockey Nouveau-Brunswick s'engage à contribuer au bien-être physique, psychologique, social et spirituel des personnes, peu importe leur niveau d'habiletés, leurs antécédents et leurs intérêts. Hockey Nouveau-Brunswick croit fermement que ce n'est que lorsque l'environnement de sport est sécuritaire et inclusif que ces valeurs peuvent être réalisées. Les participants des programmes de Hockey Nouveau-Brunswick devraient raisonnablement s'attendre à ce que les activités aient lieu dans un environnement accessible et inclusif et exempt de maltraitance, d'intimidation et de harcèlement.

### Objectif

Les objectifs de la politique en matière de maltraitance, d'intimidation et de harcèlement sont les suivants :

1. Fournir un environnement sécuritaire pour tous les participants des programmes sanctionnés de Hockey Nouveau-Brunswick.
2. S'harmoniser aux programmes Respect et sport pour dirigeants d'activités et pour parents de Hockey Canada.
3. Promouvoir un engagement à éliminer la maltraitance, l'intimidation et le harcèlement pour tous les participants grâce à l'information, la sensibilisation et la prévention.
4. Établir les principes, les directives et les réponses appropriées aux situations de maltraitance, d'intimidation et de harcèlement.

### A. Formes de maltraitance

La maltraitance inclut les types de comportements suivants :

**i) Maltraitance psychologique** – Lorsqu'un participant, notamment un participant en position de pouvoir, attaque l'estime de soi d'un autre participant répétitivement ou sévèrement par l'utilisation d'un langage, de gestes ou de comportements visant à dégrader, isoler, humilier, terroriser, rejeter ou corrompre. Cela peut être fait en personne ou par le biais de moyens technologiques. La maltraitance psychologique inclut notamment ce qui suit :

- i. Actes verbaux, comme agresser ou attaquer quelqu'un. Exemples d'actes verbaux interdits : critique personnelle importune; critique corporelle visant à instiller la honte; commentaires désobligeants ou discriminatoires liés à l'identité; commentaires dégradants, humiliants, rabaisants, intimidants, insultants ou menaçants; répandre des rumeurs ou dire des énoncés mensongers concernant une tierce personne afin de nuire à sa réputation; utiliser des renseignements confidentiels (liés ou non au sport) de façon inappropriée.
- ii. Actes physiques sans violence physique (comportements agressifs physiquement, mais sans contact physique) Exemple d'actes physiques sans violence physique : lancer des objets vers des personnes ou lorsque des personnes sont présentes, sans toutefois



frapper une personne avec ces objets; frapper ou renverser des objets lorsque des personnes sont présentes.

- iii. Le fait de refuser de donner de l'attention ou du soutien. Exemples : ignorer les besoins psychologiques ou isoler socialement une personne de façon répétitive ou pendant une période prolongée; abandonner un participant pour le punir d'une piètre performance; refuser arbitrairement ou déraisonnablement de fournir des commentaires, des possibilités de formation, du soutien ou de l'attention pendant une période prolongée et demander aux autres d'en faire autant.

La maltraitance psychologique n'inclut ni les décisions prises par les membres du personnel de l'équipe de ne pas inclure un athlète au sein d'une équipe particulière ni les décisions prises de limiter le temps de glace d'un athlète ou son rôle au sein de l'équipe, pourvu que la décision ait été prise de bonne foi et n'inclut pas de comportements décrits aux paragraphes i, ii ou iii.

**ii) Maltraitance physique** – Lorsqu'un participant, notamment un participant en position de pouvoir, blesse physiquement ou crée délibérément, par un quelconque moyen, un risque important de blesser physiquement un autre participant. La maltraitance physique inclut notamment ce qui suit :

- i. Comportements impliquant un contact physique : donner un coup de poing ou un coup de pied, battre, frapper, étrangler, gifler une personne ou frapper délibérément avec des objets.
- ii. Comportements n'impliquant pas un contact physique : enfermer une personne dans un espace restreint; forcer une personne à prendre une position douloureuse sans but sportif justifié; utilisation de l'exercice physique dans le but de punir; refuser ou décourager les pauses pour hydratation ou nutrition, les visites médicales ou le sommeil; refuser l'accès aux toilettes; fournir de l'alcool à un participant qui n'a pas atteint l'âge de la majorité; fournir des drogues illicites ou des médicaments non prescrits à un participant; encourager un athlète à retourner au jeu prématurément (ou le permettre) après une blessure ou une commotion cérébrale sans en avoir d'abord reçu la permission d'un professionnel de la santé; encourager un athlète à effectuer un exercice lorsqu'on sait que cet athlète n'y est pas prêt sur le plan développemental.

**iii) Négligence** – Cela inclut notamment ce qui suit : ne pas fournir à un athlète le temps de récupérer ou de traiter une blessure sportive; ne pas être conscient ou ne pas tenir compte de l'incapacité physique ou intellectuelle d'un participant; ne pas envisager la supervision d'un athlète pendant un déplacement, un entraînement ou une compétition; ne pas assurer la sécurité d'un équipement ou de l'environnement; permettre à un participant de ne pas respecter les règles du jeu, les règlements et les normes; soumettre un participant à des risques de maltraitance.

**iv) Maltraitance sexuelle** – Il s'agit d'une forme de violence sexuelle qui inclut tout acte (commis ou tenté) ciblant ou menaçant la sexualité, l'identité de genre ou l'expression de genre d'un participant, notamment les infractions au Code criminel d'agression sexuelle,



d'exploitation sexuelle, d'interférence sexuelle, d'invitation au toucher sexuel, d'exposition indécente, de voyeurisme, de distribution non consentie d'images sexuelles ou intimes. La maltraitance sexuelle inclut le harcèlement sexuel et la traque furtive, le cyberharcèlement, la cybertraque de nature sexuelle et la manipulation psychologique.

Exemples de maltraitance sexuelle :

- Toute pénétration de toute partie du corps d'une tierce personne, même superficielle, avec un objet, une partie du corps, notamment la pénétration vaginale ou anale par un pénis, un objet, la langue ou un doigt.
- Tout attouchement intentionnel de nature sexuelle de toute partie du corps d'une tierce personne, même superficielle, avec un objet ou une partie du corps, notamment...
  - embrasser;
  - toucher intentionnellement les seins, les fesses, l'aine ou les organes génitaux, que les personnes soient vêtues ou non, ou toucher intentionnellement une autre personne avec ses parties corporelles; tout contact, même léger, entre la bouche d'une personne et les organes génitaux d'une autre personne;
  - demander à une personne de se toucher les seins, les fesses, l'aine ou les organes génitaux
  - demander à une personne de toucher une autre personne avec ses seins, ses fesses, son aine ou ses organes génitaux; toucher intentionnellement une autre personne de manière sexuelle.
- Montrer des vidéos ou des photos à caractère sexuel, que ce soit en personne, sur Internet, par message texte ou messagerie instantanée;
- Exposer ses organes génitaux, que ce soit en personne, sur Internet, par message texte ou messagerie instantanée;
- Demander à une personne de poser pour des photos ou vidéos de nature sexuelle ou la forcer à la faire;
- Demander à une personne d'écouter des conversations sexuelles ou la forcer à le faire, ou encore poser des questions indiscrettes, faire des commentaires ou des observations de nature sexuelle;
- Taquiner sur les parties corporelles;
- Se livrer au voyeurisme ou à une observation non désirée.

**v) Complicité** – Se dit lorsqu'un comportement a pour but de faciliter, de promouvoir ou d'encourager la maltraitance d'un autre participant. La complicité inclut notamment ce qui suit (et en toute connaissance de cause) :

- i. Permettre à un participant suspendu ou inadmissible en raison d'une infraction à la présente politique d'être associé de quelque manière que ce soit au sport;





- ii. Fournir des conseils ou services d'entraînement à un participant suspendu ou inadmissible;
- iii. Permettre à un participant d'enfreindre les conditions de sa suspension ou les mesures disciplinaires qui lui ont été imposées dans le cadre de la présente politique.

La maltraitance (y compris la maltraitance d'une personne d'âge mineur et la complicité) sous toutes ses formes pourrait entraîner des responsabilités pénales (en vertu du Code criminel) et des sanctions (conformément à la présente politique).

## B. Formes d'intimidation

• Intimidation – On entend ici toute utilisation combinée d'agressivité et de démonstration du pouvoir. Cela se produit lorsqu'une ou plusieurs personnes abusent de leur pouvoir et sont verbalement, physiquement ou socialement agressives à l'égard d'une autre personne. Les dommages causés par l'intimidation peuvent être physiques, psychologiques, sociaux ou éducatifs.

L'intimidation comprend une série de comportements blessants dont la gravité peut aller des insultes aux agressions criminelles.

Il y a plusieurs formes d'intimidation. Les voici :

- i) **Intimidation physique** – Comportement inapproprié dirigé vers un participant (frapper, donner un coup de pied, bousculer, cracher, battre, etc.) ou les biens d'un participant (voler ou endommager).
- ii) **Intimidation verbale** – Insulter un participant, se moquer de lui, le taquiner de manière blessante, l'humilier ou le menacer.
- iii) **Intimidation sociale** – Lever les yeux au ciel, se détourner d'un participant, exclure un participant du groupe, répandre des ragots ou des rumeurs, s'arranger pour qu'un participant ait l'air stupide ou nuire à ses amitiés.
- iv) **Cyberintimidation** – L'utilisation des médias sociaux, du courriel, du téléphone cellulaire, des messages textes et des sites Internet pour menacer, harceler, embarrasser, humilier, exclure socialement ou nuire à la réputation ou aux relations d'un participant.

Voici des exemples de comportements associés à l'intimidation visant à intimider, angoisser ou contrôler les autres :

- Crier lorsque ce n'est pas justifié;
- Critiquer continuellement les capacités d'un participant;
- Blâmer ou humilier un participant pour ses propres erreurs;
- Avoir des attentes ou des demandes déraisonnables concernant la performance des autres;
- Insulter ou humilier à répétition;
- Menacer de façon répétée de retirer et de limiter des possibilités ou des privilèges;



- Refuser de reconnaître ou minimiser les réalisations d'un participant;
- Menacer de violence physique ou sexuelle ou violenter physiquement ou sexuellement une personne;

L'intimidation sous toutes ses formes peut entraîner des responsabilités pénales (en vertu du Code criminel) et, dans certaines circonstances, peut également constituer une forme de maltraitance.

## **C. Formes de harcèlement**

### **i) Généralités**

Le harcèlement peut se produire en personne, en ligne, à l'écrit ou par l'intermédiaire d'un tiers. Le harcèlement peut se produire entre pairs (entre joueurs du même groupe d'âge, entre un parent et un arbitre, entre un entraîneur et un autre entraîneur, etc.) ou entre un participant en position de pouvoir ou d'autorité et un autre participant (entre un entraîneur et un joueur, entre un administrateur et un employé, etc.).

Le harcèlement est habituellement défini comme étant le fait de prendre part à une série de commentaires vexatoires dont on sait (ou devrait raisonnablement savoir) être importuns, notamment un abus de pouvoir, un comportement indésirable fondé sur une discrimination interdite en vertu de la législation sur les droits de la personne, y compris le harcèlement sexuel. Le harcèlement englobe tout commentaire, comportement et geste insultant, intimidant, humiliant, blessant, malveillant, dégradant ou autrement offensant. Il peut également inclure un comportement qui crée un environnement inconfortable ou qui pourrait raisonnablement amener un participant ou un groupe à se sentir embarrassé, inquiet, inconfortable, offensé ou humilié. Le harcèlement inclut notamment ce qui suit :

- abus ou menaces écrits ou verbaux;
- remarques, blagues, commentaires ou insinuations importunes ou sarcastiques sur l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression du genre, la tenue vestimentaire, l'âge, l'état civil, l'origine ethnique ou raciale et la religion;
- affichage de matériel raciste, offensant ou désobligeant;
- graffitis racistes, ethniques ou religieux;
- farces qui causent de la gêne ou de l'embarras, qui menacent la sécurité d'un participant ou qui affectent négativement les performances;
- bizutage ou rites d'initiation;
- gestes obscènes;
- intimidation;
- comportements condescendants et paternalistes portant atteinte à l'estime de soi, diminuant le rendement ou compromettant le climat de travail;
- fausses accusations de harcèlement motivées par la malice ou la malveillance destinées à causer du tort à un participant.
- Dans certains cas, le harcèlement peut être de nature criminelle.



## **ii) Abus de pouvoir**

L'abus de pouvoir peut constituer du harcèlement :

- Lorsqu'un comportement est (implicitement ou explicitement) une condition à l'embauche, au bénévolat ou à la participation;
- Lorsque le refus de ce comportement est utilisé négativement pour prendre des décisions affectant la personne;
- Lorsqu'un tel comportement a pour but ou a comme effet de compromettre le rendement au travail ou dans le sport d'un participant ou de créer un climat de travail intimidant, dangereux hostile et offensant.

## **iii) Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel peut être défini comme étant le fait d'adopter un comportement ou d'énoncer des commentaires vexatoires à l'encontre d'un participant en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre lorsque l'on sait (ou devrait raisonnablement savoir) que ce comportement ou commentaire est importun; de faire des requêtes ou des avances à caractère sexuel lorsque le participant faisant ces requêtes ou avances est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement au destinataire lorsque le participant sait (ou devrait raisonnablement savoir) que ces requêtes ou avances sont importunes. Dans le harcèlement sexuel, le pouvoir vient du fait que l'on cible le sexe, la sexualité, l'orientation sexuelle ou toute autre vulnérabilité physique ou psychologique liée à la sexualité d'une autre personne. Le harcèlement sexuel inclut notamment ce qui suit :

- Affichage d'images, de dessins animés ou d'autres matériels sexuellement offensants.
- Invitations ou requêtes persistantes ou importunes.
- Questions importunes ou partage d'information concernant la sexualité, l'activité sexuelle ou l'orientation sexuelle d'un participant.
- Conduite ou commentaire qui a pour but ou qui a comme effet de créer un climat intimidant, dangereux hostile et offensant.
- Toucher le corps d'un autre participant sans son consentement.

Il est important de noter que certains comportements indiqués ci-dessus, lorsqu'ils sont dirigés vers une personne d'âge mineur, peuvent constituer un abus au sens de la législation sur la protection de l'enfance. Cela peut également être le cas pour d'autres comportements, comme certaines pratiques de bizutage. Dans de tels cas, l'obligation de signaler (en vertu des dispositions de la législation provinciale ou territoriale applicable et de celles énoncées dans la présente politique) s'applique.

Toutes les formes de harcèlement indiquées ci-dessus peuvent également constituer de la maltraitance.



## **D. Signaler de la maltraitance, de l'intimidation et du harcèlement**

La maltraitance, le harcèlement et l'intimidation sous toutes leurs formes ne seront pas tolérés. Par conséquent, tous les participants doivent faire les efforts raisonnables pour respecter cet engagement. Les participants sont en droit de s'attendre à ce que leur environnement de sport soit exempt de maltraitance, d'intimidation et de harcèlement.

Tous les participants ont le devoir de signaler toute forme de maltraitance, d'intimidation et de harcèlement. L'obligation de signaler est permanente et ne se limite pas à un premier signalement. Cette obligation inclut le signalement, en temps opportun, de toute information pertinente dont le participant a connaissance. Comme indiqué dans la présente politique, les participants peuvent avoir l'obligation correspondante de signaler le comportement fautif aux forces de l'ordre, en fonction de la nature de la maltraitance, de l'intimidation ou du harcèlement.

Les participants ne devraient pas tenter de faire enquête ou d'évaluer la crédibilité ou la validité des allégations. Les participants faisant un signalement en toute bonne foi n'ont pas à prouver les faits avant de les signaler.

Un participant qui a connaissance de maltraitance, d'intimidation ou de harcèlement, mais ne le signale pas (comme exigé par la présente politique) pourrait faire l'objet de mesures appropriées.

## **E. Signaler de la violence envers un enfant**

### **Obligation de signaler**

Un acte de violence est toute forme de mauvais traitement physique, psychologique ou sexuel, ou encore tout manque de soin qui entraîne des blessures physiques ou des dommages psychologiques à une personne d'âge mineur. La violence envers les enfants est un problème social omniprésent qui nécessite vigilance, délicatesse et attention. Hockey Nouveau-Brunswick s'engage à contribuer à réduire et à prévenir la violence et la maltraitance à l'égard des participants. Hockey Nouveau-Brunswick sait que les participants qui travaillent en étroite collaboration avec des personnes d'âge mineur sont dans une position unique pour détecter les situations abusives. Par conséquent, ces participants ont une responsabilité accrue en matière de signalement pour assurer la sécurité des personnes d'âge mineur en connaissant les exigences légales en ce qui concerne la protection de l'enfance et en donnant suite à ces exigences.

La *Loi sur la protection de l'enfance du Nouveau-Brunswick* est affichée en ligne :

[https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services\\_renderer.9355.Protection\\_de\\_l'enfance.html](https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.9355.Protection_de_l'enfance.html)



L'exploitation des enfants fait partie de la maltraitance. L'exploitation des enfants inclut notamment ce qui suit :

- i) L'abus, réel ou tenté, d'une position d'autorité, d'un pouvoir différentiel ou d'une relation de confiance vis-à-vis d'une personne d'âge mineur dans le but d'en tirer un avantage sexuel, monétaire, social ou politique;
- ii) Regarder, télécharger ou distribuer des images sexualisées, dégradantes ou violentes impliquant des personnes d'âge mineur;
- iii) Prendre une photographie (ou toute autre image) d'une personne d'âge mineur ou faire toute représentation d'une personne d'âge mineur d'une manière qui peut raisonnablement être interprétée comme étant sexualisée, dégradante ou violente.

Tout participant prenant part à une activité de Hockey Nouveau-Brunswick qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un participant d'âge mineur est ou pourrait être victime de toute forme de violence a l'obligation légale de signaler immédiatement ses soupçons ainsi que les renseignements sur lesquels sont fondés les soupçons à l'agence locale de protection de l'enfance et/ou aux forces policières locales. Une enquête immédiate sur cet abus ne devrait être entreprise que sous les conseils de la police ou de l'agence locale de protection de l'enfance.

Toute personne prenant part aux activités de Hockey Nouveau-Brunswick devrait savoir que la violence envers les enfants peut faire l'objet d'une enquête criminelle et/ou de procédures disciplinaires. Le fait de ne pas signaler un cas réel ou présumé de violence envers un enfant expose cet enfant à un risque permanent de préjudice et, par conséquent, un participant qui ne signale pas un cas avéré ou soupçonné pourrait être tenu légalement responsable en vertu de la législation provinciale sur la protection de l'enfance, ce qui pourrait entraîner une condamnation pour défaut de signalement. Tous les participants qui signalent des cas présumés de violence envers un enfant à l'agence de protection de l'enfance sont protégés contre les poursuites civiles, à moins que ce participant n'ait agi avec malveillance ou sans motif raisonnable.

## **F. Enquête sur les plaintes de maltraitance, d'intimidation ou de harcèlement**

Toutes les plaintes relatives à la maltraitance, à l'intimidation ou au harcèlement feront l'objet d'une enquête dans le cadre du programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB. L'enquête se conformera à tous les principes de justice naturelle, garantissant une procédure diligence tant sur le fond que sur la forme à toutes les parties concernées.

Vous trouverez plus de renseignements sur le programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB au paragraphe 7.d.



## 5.0 Politique de protection des athlètes

---

### Objectif

La politique de protection des athlètes décrit comment les personnes en situation d'autorité doivent maintenir un environnement de sport sécuritaire pour tous les athlètes.

### Interactions entre les personnes en situation d'autorité et les athlètes – la règle de deux

Hockey Nouveau-Brunswick et ses membres recommandent fortement la règle de deux à toutes les personnes en situation d'autorité ayant des interactions avec les athlètes. L'Association canadienne des entraîneurs (ACE) décrit la raison d'être de la règle de deux de la manière suivante :

*Un entraîneur ne doit jamais se trouver seul ou à l'abri des regards avec un athlète mineur. Deux entraîneurs certifiés ou formés du PNCE doivent toujours être présents avec un athlète, particulièrement un athlète mineur, lorsqu'ils se trouvent dans un contexte potentiellement vulnérable, comme dans un vestiaire ou une salle de réunion. Toute interaction seul à seul entre un entraîneur et un athlète doit avoir lieu à portée de voix et dans le champ de vision du second entraîneur, sauf en cas d'urgence. L'un des entraîneurs doit également être du même sexe que l'athlète. Si un second entraîneur formé ou certifié PNCE et dont les antécédents ont été vérifiés n'est pas disponible, un bénévole, un parent ou un adulte qui a fait l'objet de vérifications peut être recruté.*

Hockey Nouveau-Brunswick reconnaît que l'application totale et en toute circonstance de la règle de deux comme décrite ci-dessus pourrait ne pas toujours être possible. Par conséquent, les interactions entre une personne en situation d'autorité et les athlètes doivent minimalement respecter les conditions suivantes :

- a) L'environnement d'entraînement doit être ouvert et transparent afin que toutes les interactions entre les personnes en situation d'autorité et les athlètes soient observables.
- b) Les rencontres privées ou seul à seul sont à éviter, à moins qu'elles n'aient lieu dans un environnement ouvert et observable par un autre adulte ou un autre athlète.
- c) Les personnes en situation d'autorité ne doivent pas inviter une ou des personnes vulnérables ou les accueillir chez elles sans en avoir d'abord informé les parents ou tuteurs de la personne vulnérable et en avoir obtenu leur permission écrite.
- d) Les personnes vulnérables ne doivent pas se trouver seules avec une personne en situation d'autorité sans la présence d'un autre adulte ayant fait l'objet d'une vérification des antécédents ou d'un autre athlète, à moins d'en avoir obtenu la permission écrite d'un parent ou tuteur de l'athlète.



## Séances d'entraînement et compétitions

Pour ce qui est des entraînements et des compétitions, les conditions suivantes doivent être respectées :

- a) Une personne en situation d'autorité ne doit jamais se trouver seule avec une personne vulnérable avant ou après un entraînement ou une compétition, à moins que la personne en situation d'autorité ne soit le parent ou le tuteur de l'athlète.
- b) Si la personne vulnérable est le premier athlète sur place, le parent de l'athlète doit rester jusqu'à l'arrivée d'un autre athlète ou d'une autre personne en situation d'autorité.
- c) Si une personne vulnérable risque de se retrouver seule avec une personne en situation d'autorité après une compétition ou un entraînement, la personne en situation d'autorité doit demander à une autre personne en situation d'autorité (ou à un parent ou tuteur d'un autre athlète) de rester jusqu'à ce que tous les athlètes soient partis. Si aucun adulte n'est disponible, un autre athlète, préférablement une personne non vulnérable, doit être présent afin d'éviter que la personne en situation d'autorité se trouve seule avec une personne vulnérable.
- d) Les personnes en situation d'autorité qui donnent des instructions ou présentent une technique ou des exercices à un athlète seul doivent toujours le faire à portée de voix et au regard d'une autre personne en situation d'autorité.

## Communications

Les communications entre les personnes en situation d'autorité et les athlètes doivent respecter les conditions suivantes :

- a) Les messages de groupe, les courriels de groupe ou les pages d'équipe doivent être la méthode de communication régulière privilégiée entre les personnes en situation d'autorité et les athlètes.
- b) Les personnes en situation d'autorité peuvent seulement envoyer des messages textes, des messages directs sur les médias sociaux ou des courriels à un athlète lorsque c'est nécessaire et seulement pour transmettre des renseignements liés à des problèmes d'équipe ou des activités (des renseignements non personnels). Tout échange de message texte, de message ou de courriel doit se faire sur un ton professionnel.
- c) Aucune communication électronique de nature personnelle ne doit avoir lieu entre les personnes en situation d'autorité et les athlètes. Si une telle communication a lieu, elle doit être enregistrée et mise à la disposition d'une autre personne en situation d'autorité (ou un parent ou tuteur de l'athlète).
- d) Les parents et tuteurs peuvent demander que leur enfant ne soit pas contacté par une personne en situation d'autorité par voie de communication électronique et demander que certains renseignements concernant leur enfant ne soient pas communiqués de façon électronique.



- e) Toute communication entre une personne en situation d'autorité et les athlètes doit se faire entre 7 h et 23 h, à moins que des circonstances atténuantes ne le justifient (exemple : séance d'entraînement tôt le matin, match tard en soirée, urgences, etc.).
- f) Les communications concernant la consommation de drogue ou d'alcool (sauf concernant leur interdiction) sont interdites.
- g) Le langage ou les images sexuellement explicites ou les conversations à connotation sexuelle, sous quelque forme que ce soit, sont interdits.
- h) Les personnes en situation d'autorité ne peuvent pas demander à un athlète de garder un secret pour elles.

## **Déplacements**

Les règles suivantes s'appliquent aux personnes en situation d'autorité qui voyagent avec les athlètes :

- a) Les équipes ou les groupes d'athlètes doivent toujours être accompagnés d'au moins deux personnes en situation d'autorité.
- b) Les équipes ou groupes d'athlètes mixtes doivent être accompagnés d'au moins une personne en situation d'autorité de chaque sexe.
- c) Des parents ou bénévoles dont les antécédents ont été vérifiés seront disponibles dans les situations où la présence de deux personnes en situation d'autorité est impossible.
- d) Une personne en situation d'autorité ne peut pas se trouver seule dans un véhicule avec un athlète, à moins que la personne en situation d'autorité ne soit le parent ou le tuteur de l'athlète.
- e) Une personne en situation d'autorité ne peut pas partager sa chambre d'hôtel ou s'y trouver seule avec un athlète, à moins que la personne en situation d'autorité ne soit le parent ou le tuteur de l'athlète.
- f) La vérification des chambres pendant le séjour doit être effectuée par deux personnes en situation d'autorité.
- g) Lors des déplacements de plus d'une journée et lorsque les athlètes doivent partager une chambre d'hôtel, les cochambreurs doivent avoir environ le même âge (soit moins de 2 ans de différence) et la même identité de genre.

## **Vestiaires, cabines de déshabillage et salles de réunion**

Les règlements suivants s'appliquent aux vestiaires, cabines de déshabillage et salles de réunion :

- a) Les interactions (conversations) entre une personne en situation d'autorité et les athlètes ne doivent pas avoir lieu dans une pièce dans laquelle il existe une attente raisonnable d'intimité, comme les vestiaires, les toilettes et les cabines de





déshabillage. Un deuxième adulte doit être présent lors de toute interaction nécessaire entre un adulte et un athlète dans ces lieux (autrement dit, la règle de deux doit être respectée).

- b) Si les personnes en situation d'autorité ne sont pas présentes dans les vestiaires ou aires de déshabillage ou si leur présence n'est pas autorisée, une personne en autorité doit tout de même être disponible à l'extérieur du vestiaire ou de l'aire de déshabillage et pouvoir entrer dans la pièce ou l'aire au besoin, notamment pour communiquer avec l'équipe et pour les situations d'urgence.

## **Photographie et vidéo**

Toute photographie ou vidéo montrant des athlètes doit respecter les conditions suivantes :

- a) Les photographies et les vidéos ne peuvent être prises qu'à la vue du public, doivent respecter les normes généralement acceptées de décence et être appropriées et dans l'intérêt supérieur de l'athlète.
- b) L'utilisation d'appareils d'enregistrement en tout genre dans les pièces où il y a une attente raisonnable d'intimité est strictement interdite.
- c) Voici des exemples de photographies qui doivent être modifiées ou supprimées :
  - i. images dans lesquelles des vêtements sont mal placés ou dans lesquelles on voit des sous-vêtements;
  - ii. poses suggestives ou provocantes;
  - iii. images embarrassantes.
- d) Si des images ou des vidéos sont utilisées dans tout type de média public, un formulaire de consentement doit être signé avant la prise et l'utilisation des images.

## **Contacts physiques**

Certains contacts physiques peuvent être nécessaires entre une personne en situation d'autorité et un athlète pour différentes raisons, que ce soit pour expliquer une technique ou soigner une blessure. Les contacts physiques doivent respecter les règlements suivants :

- a) À moins que cela ne soit pas possible en raison d'une blessure grave ou d'autres circonstances justifiables, une personne en situation d'autorité doit toujours expliquer à l'athlète où et pourquoi un contact physique aura lieu. La personne en autorité doit toujours indiquer clairement à l'athlète qu'elle lui demande la permission d'avoir un contact physique, et qu'elle ne l'exige.
- b) Les contacts physiques non fréquents et non intentionnels pendant un entraînement sont permis.
- c) Les étreintes de plus de cinq secondes, les câlins, les jeux brutaux et les contacts physiques initiés par la personne en situation d'autorité ne sont pas permis. On comprend que certains athlètes peuvent initier les étreintes ou d'autres contacts physiques avec une personne en situation d'autorité pour diverses raisons (pour pleurer après une mauvaise performance, par exemple), mais ce contact physique



devrait se limiter aux situations où la personne en autorité croit que cela est dans l'intérêt supérieur de l'athlète et lorsque cela se produit dans un environnement ouvert et observable.

### **Application**

Toute infraction présumée à la politique de protection des athlètes doit être traitée en vertu de la politique sur la discipline et les plaintes de l'organisation.



## 6.0 Politique de filtrage

---

### Objectif

Hockey Nouveau-Brunswick comprend que le filtrage des membres du personnel et des bénévoles est essentiel pour fournir un environnement de sport sécuritaire et est devenu pratique courante dans les organisations de sport qui offrent des programmes et services à la communauté de sport.

### Exigences en matière de filtrage

Tous les entraîneurs, bénévoles d'équipe et officiels de Hockey Nouveau-Brunswick doivent effectuer ce qui suit :

- vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables et vérification du casier judiciaire tous les 3 ans;
- cours « Respect et sport pour dirigeant d'une activité ».

Hockey Nouveau-Brunswick encourage les associations de hockey mineur à inclure une lettre de recommandation et un formulaire de demande dans le cadre du processus de demande de travail pour un poste d'entraîneur ou de bénévole.

Note : La vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables et la vérification du casier judiciaire ne sont effectuées que pour les personnes âgées de 18 ans ou plus.

### Procédure

- i. Les entraîneurs et bénévoles soumettent les documents de filtrage dans une enveloppe scellée adressée à l'association de hockey mineur appropriée.
- ii. L'association de hockey mineur envoie, par la poste, toute l'information au bureau de Hockey Nouveau-Brunswick avant le **15 décembre**.
- iii. Les membres du personnel de Hockey Nouveau-Brunswick mettent à jour le dossier de ces personnes dans le Registre de Hockey Canada. Si des infractions figurent dans le rapport de vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables ou de vérification du casier judiciaire, cette information sera envoyée au comité de gestion des risques et de la sécurité aux fins d'examen. Le comité de gestion des risques et des règles de sécurité, à sa seule discrétion, déterminera si la personne...
  - a) est autorisée à agir à titre d'entraîneur ou de bénévole;
  - b) est autorisée à agir à titre d'entraîneur ou de bénévole sous certaines conditions;
  - c) n'a pas réussi le processus de filtrage et ne peut donc pas participer;



d) doit fournir plus d'information.

iv. Une personne qui refuse ou omet de fournir les documents de filtrage nécessaires ne pourra pas être bénévole ou postuler pour le poste convoité. Cette personne sera informée que sa demande ne sera pas traitée tant que les documents exigés ne seront pas fournis.

## **Dossiers**

Tous les dossiers seront conservés de manière confidentielle et ne seront pas divulgués, sauf si la loi l'exige ou s'ils sont nécessaires dans le cadre d'une procédure juridique, quasi juridique ou disciplinaire.

Les dossiers conservés dans le cadre d'un processus de filtrage incluent notamment ce qui suit :

- a) rapport de vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables;
- b) rapport de vérification du casier judiciaire (valide pendant 3 ans);
- c) dossiers de toute condition attachée à l'inscription de la personne par le comité de filtrage;
- d) dossiers de toute mesure disciplinaire imposée à cette personne par HNB, ou par une autre organisation de sport.
- e) HNB détruira les dossiers après 7 ans.

## **Condamnation pénale**

La condamnation d'une personne pour l'une des infractions suivantes au *Code criminel* pourrait entraîner son expulsion de Hockey Nouveau-Brunswick et du membre de Hockey NB et/ou son retrait des postes, compétitions, programmes et activités, à la seule discrétion de Hockey NB ou de son membre :

En prenant sa décision, le comité de filtrage tiendra compte du type d'infraction, de la date de celle-ci et de sa pertinence par rapport au poste convoité. Les exemples suivants sont considérés comme étant des infractions que pourrait amener la personne à ne pas satisfaire les exigences de filtrage ou à se voir imposer des conditions par le comité de filtrage :



- a) En cas de condamnation au cours des 10 dernières années :
  - i. toute infraction pour trafic ou possession de drogue ou stupéfiants;
  - ii. toute infraction pour conduite indécente (contre les mœurs publiques);
  - iii. toute infraction liée à la fraude ou au vol.
  
- b) En cas de condamnation à n'importe quel moment :
  - i. toute infraction criminelle liée à une ou à des personnes mineures;
  - ii. toute infraction ayant trait à la violence physique ou psychologique;
  - iii. tout acte de violence criminelle, notamment toutes les formes de voies de fait;
  - iv. toute infraction liée au trafic de drogues;
  - v. toute infraction criminelle liée à la possession, à la diffusion ou à la vente de pornographie juvénile;
  - vi. toute infraction de nature sexuelle.

### **Conditions et surveillance**

À l'exclusion des incidents indiqués ci-dessus qui, lorsqu'ils sont divulgués, feraient en sorte que la personne ne passerait pas le processus de filtrage, le comité de filtrage peut déterminer que les incidents qui ressortent des documents de filtrage peuvent permettre à cette personne de passer le processus de filtrage et d'occuper le poste convoité sous certaines conditions. Le comité de filtrage a le pouvoir discrétionnaire et exclusif d'appliquer ou de supprimer des conditions et de déterminer la période d'imposition de ces conditions et les moyens grâce auxquels le respect de ces conditions sera contrôlé.



## 7.0 Politique sur les médias sociaux

---

### Objectif

Hockey Nouveau-Brunswick est au courant que les interactions et les communications entre les personnes sont choses fréquentes dans les médias sociaux. Hockey Nouveau-Brunswick et ses membres mettent en garde les gens que toute conduite ne respectant pas les normes de comportement exigées par la présente politique sur les médias sociaux et le code de conduite et d'éthique peut faire l'objet de mesures disciplinaires déterminées dans la politique en matière de discipline et de plaintes.

### Application de la présente politique

Cette politique s'applique à toutes les personnes.

### Conduite et comportement

Les comportements suivants dans les médias sociaux peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la politique en matière de discipline et de plaintes :

- a) Afficher un commentaire irrespectueux, haineux, nuisible, désobligeant, insultant ou autrement négatif, sur l'une ou l'autre des plateformes des médias sociaux, au sujet de Hockey Nouveau-Brunswick, de l'un de ses membres, de l'une de ses équipes ou de toute personne liée à Hockey Nouveau-Brunswick ou à l'un de ses membres.
- b) Afficher, dans les médias sociaux, une photo, une photo modifiée ou encore une vidéo qui est nuisible, irrespectueuse, insultante ou autrement offensante pour une personne, Hockey Nouveau-Brunswick ou l'un de ses membres.
- c) Créer un groupe Facebook, une page web, un compte Instagram, un flux Twitter, un blogue ou un forum virtuel entièrement ou partiellement consacré aux remarques ou commentaires négatifs ou désobligeants à propos d'une personne, d'un officiel, de Hockey Nouveau-Brunswick, d'un membre, d'une équipe ou d'autres personnes liées à HNB ou à ses membres, à leurs intervenants ou à leur réputation.
- d) Relations personnelles ou sexuelles inappropriées entre des personnes dont les interactions sont fondées sur un déséquilibre de pouvoir, comme entre un entraîneur et son athlète, un administrateur et un dirigeant, un membre d'un comité et un membre du personnel, un officiel et un athlète, etc.
- e) Tout cas de cyberintimidation ou de cyberharcèlement pouvant notamment inclure les comportements suivants sur une quelconque plateforme, par message-texte ou courriel : insultes, commentaires négatifs, comportements vexants ou importuns, farces ou blagues, menaces, propos mensongers, se faire passer pour une autre personne ou tout autre comportement préjudiciable.

Toute conduite ou tout comportement se produisant dans les médias sociaux peuvent faire l'objet de plaintes en vertu de la politique en matière de discipline et de plaintes.



## **Responsabilité personnelle**

Les personnes sont conscientes que leurs activités dans les médias sociaux peuvent être observées par d'autres personnes, y compris Hockey Nouveau-Brunswick et ses membres.

En utilisant les médias sociaux, les personnes doivent adopter un comportement approprié en fonction de leur rôle et de leur statut au sein de Hockey Nouveau-Brunswick.

Supprimer le contenu fautif des plateformes médiatiques après sa publication (qu'elle soit publique ou privée) n'exempte pas cette personne d'être assujettie à la politique en matière de discipline et de plainte.

Une personne qui croit que l'activité d'une autre personne dans les médias sociaux est inappropriée ou est peut enfreindre les politiques et procédures de Hockey Nouveau-Brunswick devrait le signaler de la manière décrite dans la politique en matière de discipline et de plaintes.

### **Application**

Toute infraction présumée à la politique de protection des athlètes doit être traitée en vertu de la politique sur la discipline et les plaintes de l'organisation.



## 8.0 Politique en matière de discipline et de plaintes

---

### Objectif

Les personnes doivent assumer certaines responsabilités et obligations, notamment se conformer aux politiques, règlements administratifs, règles et règlements de Hockey NB et de ses membres. Le non-respect de la présente politique pourrait entraîner des sanctions, conformément à la présente politique.

La politique en matière de discipline et de plaintes traite des types d'infraction (paragraphe 8.1), des enquêtes (paragraphe 8.2), du règlement hors cour des différends (paragraphe 8.3) et des renseignements supplémentaires sur la politique en matière de discipline et de plaintes (paragraphe 8.4).

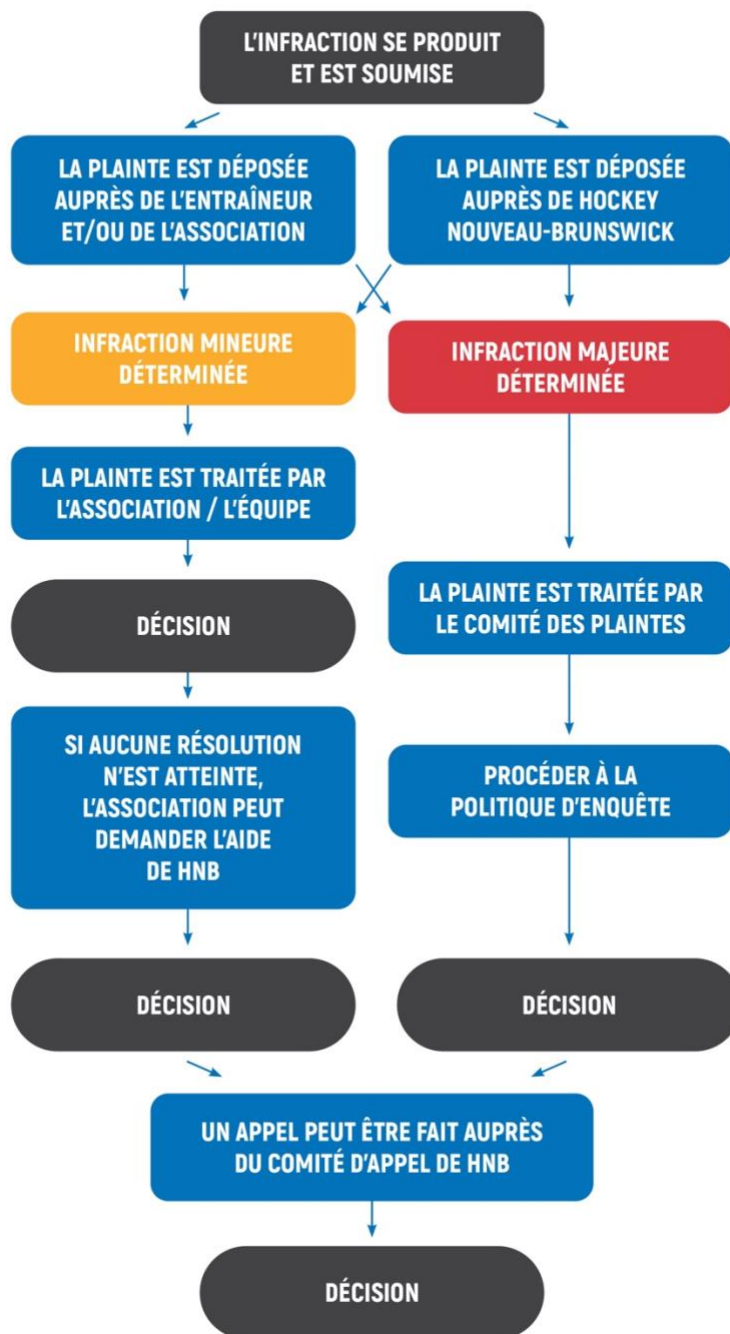
- a) La présente politique s'applique aux infractions présumées au code de conduite et d'éthique, à la politique de protection des athlètes et à la politique sur les médias sociaux.
- b) Toutes les plaintes relatives à la maltraitance, à l'intimidation ou au harcèlement feront l'objet d'une enquête dans le cadre du programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB.
- c) Les plaintes peuvent être déposées par des personnes n'ayant pas atteint l'âge de la majorité. Les personnes d'âge mineur doivent se faire représenter par un parent ou un tuteur durant ce processus. Une personne d'âge mineur n'est pas tenue d'assister à l'audience (le cas échéant).



## 8.1 Types d'infraction

Les infractions sont classées selon qu'elles sont mineures ou majeures.

### — PROCESSUS DE RÉOLUTION DES CONFLITS —





## **Infraction mineure**

Les situations peuvent notamment inclure ce qui suit :

- a) Une conduite antisportive, comme un commentaire ou un geste irrespectueux, un débordement de colère ou une dispute.
- b) Le non-respect des règles et des règlements en vertu desquels les activités sanctionnées de Hockey Nouveau-Brunswick se déroulent.
- c) Toute plainte ou infraction considérée comme étant mineure.
- d) Commentaires ou remarques de nature inappropriée qui sont préjudiciables à une équipe, une association, une ligue, une personne ou à Hockey Nouveau-Brunswick.
- e) Toute déclaration considérée comme critiquant publiquement les officiels de l'association ou préjudiciable au bien-être d'un membre de l'équipe, d'une association, d'une ligue, de Hockey Nouveau-Brunswick ou autres.
- f) Divulguer des renseignements confidentiels à propos d'une personne (information sur les blessures d'un joueur, par exemple) ou d'une équipe, d'une stratégie commerciale ou d'une stratégie de match qui pourrait fournir à une autre équipe ou à une autre personne un avantage concurrentiel. Les renseignements confidentiels qui ne devraient pas être divulgués sont notamment les suivants :
  - blessures d'un joueur;
  - échange ou mouvement d'un joueur;
  - stratégies de match;
  - tout autre sujet de nature délicate pour un membre de l'équipe, une association, une ligue, Hockey Nouveau-Brunswick ou toute autre personne ou entité.
- g) Des commentaires négatifs ou désobligeants au sujet d'une équipe, d'une association, d'une ligue, d'un membre du personnel de Hockey Nouveau-Brunswick, d'un bénévole, d'un programme, d'une partie prenante, d'un joueur ou d'un membre de Hockey Nouveau-Brunswick.
- h) Des activités en ligne qui contredisent les politiques actuelles de Hockey NB ou celles de ses associations membres.

## **Traiter des infractions mineures**

- b) Les infractions mineures sont traitées au niveau de l'association, par un représentant de l'association en position d'autorité désigné par l'association locale.
- c) Chaque association doit avoir des procédures en place pour traiter les infractions mineures, ce qui inclut le fait de désigner la personne qui sera responsable du traitement des plaintes. Les procédures doivent assurer que la personne fautive faisant l'objet de mesures disciplinaires est informée de l'infraction et a l'occasion de donner son point de vue au sujet de l'incident en question.
- d) Même si les infractions mineures sont généralement traitées par l'association locale, cette dernière peut en référer au comité de gestion des risques et de la sécurité de



Hockey NB. Le président de ce comité (ou toute personne désignée) a la possibilité d'accepter ou de refuser cette délégation de responsabilité. Au moment de traiter une plainte ou une infraction, l'association locale doit mener une enquête interne approfondie. L'association locale a également le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires ou des sanctions ou encore de suspendre un membre ou un participant en raison d'une infraction mineure.

- e) Toutes les sanctions et suspensions imposées par l'association locale doivent être reportées, par écrit, au directeur général de Hockey Nouveau-Brunswick dans les sept (7) jours ouvrables suivant le prononcé de la sanction ou de la suspension.

### **Sanctions pour une infraction mineure**

Les sanctions disciplinaires peuvent inclure l'un ou l'autre des éléments suivants, ou tous ces éléments :

- a) réprimande écrite portée au dossier de la personne fautive;
- b) excuse écrite ou verbale de la personne fautive;
- c) suspension de certaines activités de Hockey NB (compétitions, entraînement, arbitrage) pour une période déterminée;
- d) retrait de certains privilèges d'adhésion;
- e) formation – obligation de suivre une formation particulière (ou toute mesure corrective similaire) pour remédier à l'infraction;
- f) probation – imposition d'une période de probation si le participant s'est livré à un comportement répréhensible, conformément à la présente politique, impliquant la perte des privilèges, l'imposition de restrictions ou de conditions (ou toute autre exigence) pendant toute la durée de cette probation.

Si l'affaire a été traitée par l'association locale et qu'une décision définitive a été rendue, le membre peut interjeter appel, conformément aux statuts de Hockey NB.

### **Infractions majeures**

Les situations peuvent notamment inclure ce qui suit :

- a) Incidents fréquents de comportement ou de commentaires irrespectueux, insultants, méprisants, racistes ou sexistes dirigés à l'endroit d'autrui, notamment envers des pairs, adversaires, joueurs, parent, entraîneurs, officiels, gérants, soigneurs, administrateurs, spectateurs et commanditaires.
- b) Incidents fréquents de conduite antisportive comme des débordements de colère ou des disputes.
- c) Activités ou comportements qui nuisent à l'organisation d'une compétition ou à la préparation d'un joueur ou d'une équipe en vue d'une compétition.
- d) Facéties, blagues ou autres comportements mettant en danger la sécurité d'autrui.
- e) Ignorer délibérément les règles et règlements régissant les activités de Hockey NB.



- f) Faire un usage abusif de l'alcool (le qualificatif « abusif » signifiant une consommation telle que la faculté de parler, de marcher ou de conduire en est altérée, que le comportement est perturbé ou que la capacité de fonctionner efficacement et en toute sécurité est affectée).
- g) Consommer de l'alcool (pour les personnes d'âge mineur) pendant les activités.
- h) Faire usage de drogues illicites ou de narcotiques pendant les activités.
- i) Toute plainte de maltraitance, d'intimidation et de harcèlement.
- j) Absence de rapport, d'activité ou d'action d'un dirigeant local ou de l'association locale.
- k) Toute autre plainte ou infraction considérée comme étant sérieuse.

### **Traiter des infractions majeures**

- a) Les membres et représentants de Hockey Nouveau-Brunswick doivent signaler toute infraction majeure à Hockey NB en utilisant le formulaire de dépôt d'une plainte de Hockey NB, disponible sur le site web ou au bureau de Hockey NB.
- b) Comme indiqué au paragraphe 4, toutes les plaintes relatives à la maltraitance, à l'intimidation ou au harcèlement feront l'objet d'une enquête dans le cadre du programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB.
- c) Hockey Nouveau-Brunswick n'est pas tenu de traiter toutes les plaintes. Hockey NB peut décider de ne pas traiter une plainte s'il est jugé que...
  - i. la question pourrait être traitée de façon plus appropriée en vertu d'une autre politique, d'une autre règle ou d'un autre règlement de Hockey Nouveau-Brunswick ou de l'association locale;
  - ii. la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
  - iii. la question ne relève pas de l'autorité de Hockey NB;
  - iv. la plainte est fondée sur des incidents qui se sont déroulés il y a plus de 6 mois.

Si on décide que cette plainte ne justifie pas une enquête, le plaignant en sera informé.

- d) Lorsqu'une plainte majeure doit faire l'objet d'une enquête par Hockey Nouveau-Brunswick, le président du comité des plaintes (ou toute personne désignée) peut déterminer que la plainte doit être traitée par l'association locale. Le plaignant, l'intimé et le président de l'association seront informés que la plainte sera traitée par l'association locale.

### **Éléments à considérer pour déterminer les sanctions qui seront imposées pour infractions majeures :**

- a) Le comité responsable peut tenir compte des circonstances atténuantes ou aggravantes suivantes :
  - i. la nature et la sévérité de la faute;
  - ii. l'admission de responsabilité de la part de la personne fautive;
  - iii. l'ampleur du sentiment de remords exprimé par la personne fautive;



- iv. l'âge, la maturité ou l'expérience de la personne fautive;
- v. les perspectives de réadaptation de la personne fautive;
- vi. si l'incident impliquait un contact physique;
- vii. s'il s'agit d'un incident isolé ou faisant partie d'un comportement répété;
- viii. la nature de la relation entre le plaignant et l'intimé;
- ix. si l'intimé a été antérieurement impliqué dans des incidents similaires;
- x. si l'intimé a admis sa responsabilité et exprimé une volonté de changement;
- xi. si l'intimé a exercé des représailles contre le plaignant;
- xii. tout autre facteur jugé pertinent par le comité.

b) Nonobstant les procédures établies dans la présente politique, tout membre ou tout participant de Hockey Nouveau-Brunswick qui est reconnu coupable d'une infraction criminelle ou qui a fait l'objet d'une enquête pour une telle infraction – notamment les questions d'exploitation sexuelle, d'attouchement sexuel (ou d'invitation à un tel attouchement), d'interférence sexuelle ou d'agression sexuelle – doit être suspendu de toutes les activités de Hockey Nouveau-Brunswick pour une durée indéterminée et pourrait faire l'objet d'autres mesures disciplinaires conformément aux politiques et procédures indiquées dans les présentes.

c) Le défaut de ne pas se conformer entraîne une suspension automatique de l'adhésion à Hockey Nouveau-Brunswick ou aux organisations affiliées à Hockey Nouveau-Brunswick jusqu'à ce que la sanction soit respectée.

### **Sanctions pour une infraction majeure**

Les sanctions disciplinaires peuvent inclure l'un ou l'autre des éléments suivants, ou tous ces éléments :

- a) réprimande écrite portée au dossier de la personne fautive;
- b) excuse écrite ou verbale de la personne fautive;
- c) suspension de certaines activités de Hockey NB (compétitions, entraînement, arbitrage) pour une période déterminée;
- d) obligation de consulter un conseiller;
- e) retrait de certains privilèges d'adhésion;
- f) formation – obligation de suivre une formation particulière (ou toute mesure corrective similaire) pour remédier à l'infraction;
- g) probation – imposition d'une période de probation si le participant s'est livré à un comportement répréhensible, conformément à la présente politique, impliquant la perte des privilèges, l'imposition de restrictions ou de conditions (ou toute autre exigence) pendant toute la durée de cette probation;
- h) expulsion – retrait de l'adhésion;
- i) toute autre sanction que le comité juge appropriée en fonction des circonstances.

Le membre peut interjeter appel, conformément aux statuts de Hockey NB.



## 8.2 Politique en matière d'enquête

---

Lorsque la plainte est reçue, le comité des plaintes de Hockey NB détermine s'il s'agit d'une infraction mineure ou majeure. Comme indiqué au paragraphe 8.1, les infractions mineures sont traitées par l'association locale alors que les infractions majeures sont traitées par Hockey Nouveau-Brunswick. La procédure décrite ci-dessous doit être suivie pour traiter les plaintes relatives au code de conduite, à la politique en matière d'éthique, à la politique sur la protection des athlètes et à la politique sur les médias sociaux.

- a) En ce qui concerne les infractions mineures, le représentant de Hockey Nouveau-Brunswick communique avec le plaignant (ou, si le plaignant n'a pas atteint l'âge de la majorité, avec son parent ou tuteur) pour lui expliquer la procédure établie par Hockey Nouveau-Brunswick – y compris l'informer que la plainte pourrait être traitée même si le plaignant décide de laisser tomber ou ne souhaite plus participer – et lui indiquer les recours possibles. Le représentant de Hockey Nouveau-Brunswick peut demander au plaignant de préparer une plainte formelle écrite.
- b) Le comité des plaintes de Hockey NB désignera un enquêteur. L'enquêteur peut être un bénévole de Hockey Nouveau-Brunswick ou un tiers indépendant.
- c) L'enquête vise à déterminer s'il y a eu violation de la politique et pourrait entraîner des sanctions à l'encontre de toute personne ayant enfreint la politique.
- d) L'enquête doit être menée en temps opportun et doit tenir compte des circonstances entourant l'affaire (y compris sa complexité) et des exigences en matière d'équité et de procédure équitable.
- e) L'enquêteur donne à l'intimé l'occasion de répondre oralement ou par écrit. L'enquêteur donne à l'intimé l'information adéquate concernant la plainte afin de lui donner l'occasion de répondre aux allégations pesant contre lui. Si l'intimé répond oralement, l'enquêteur confirme le contenu de la réponse par écrit. Si l'intimé ne répond pas dans un délai raisonnable fixé par l'enquêteur ou choisit de ne pas participer à l'enquête, l'enquêteur procédera en l'absence de l'intimé.
- f) L'enquêteur fournit au plaignant les détails de la réponse de l'intimé, le cas échéant. Le plaignant peut répondre à la réponse de l'intimé dans un délai raisonnable fixé par l'enquêteur. Si aucune réponse n'est reçue dans le délai imparti, l'enquêteur procédera en l'absence de réponse. L'enquêteur fournit les détails de la réponse du plaignant à l'intimé, le cas échéant.
- g) L'enquêteur peut choisir de mener des entrevues avec l'une ou l'autre des parties ou avec les deux parties, et ce, en tout temps au cours du processus d'enquête, à sa seule discrétion.
- h) Afin de protéger les intérêts de toutes les personnes concernées, la confidentialité sera maintenue tout au long du processus – du dépôt de la plainte aux mesures disciplinaires ou sanctions imposées en passant par le processus d'enquête – dans la mesure où cela est possible et approprié en fonction des circonstances. Les renseignements obtenus au sujet de l'incident ou de la plainte, notamment les renseignements permettant d'identifier les personnes concernées, ne seront pas divulgués, à moins qu'il ne soit



nécessaire de le faire aux fins d'enquête ou pour prendre les mesures correctives concernant l'incident ou la plainte, ou encore si la loi l'exige. Toutefois, les enquêtes découlant de plaintes peuvent nécessiter la divulgation de certains renseignements à l'intimé et aux témoins dans le but de recueillir d'autres renseignements pertinents. L'enquêteur rappelle aux personnes contactées l'obligation de respecter la confidentialité. Toute nouvelle information générée peut être partagée avec le plaignant et l'intimé, à la discrétion de l'enquêteur.

- i) Hockey Nouveau-Brunswick (le cas échéant) peut déterminer que l'incident présumé est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension d'une personne en attendant la fin de l'enquête.
- j) Pendant ou après une enquête, Hockey Nouveau-Brunswick peut prendre des mesures pour éliminer toute hostilité causée par la plainte, prévenir la répétition du comportement à l'origine de la plainte et remédier aux effets du comportement du plaignant. Ces mesures peuvent notamment inclure du counseling, de la formation ou toute autre mesure de protection, y compris une suspension, une réaffectation, un changement de tâches, une supervision adéquate, l'interdiction de participer aux programmes sanctionnés de Hockey Nouveau-Brunswick, selon la nature de la plainte et en tenant compte de tous les autres facteurs pertinents.
- k) Le plaignant et l'intimé recevront par écrit les conclusions de l'enquête ainsi que les sanctions imposées, et un rappel concernant la confidentialité.

Les plaintes de nature criminelle seront signalées aux autorités policières locales et Hockey Nouveau-Brunswick mettra en pause toute enquête. Une fois que les autorités policières auront terminé leur enquête, Hockey Nouveau-Brunswick déterminera si l'enquête doit être approfondie.

Toutes les plaintes relatives à la maltraitance, à l'intimidation ou au harcèlement feront l'objet d'une enquête dans le cadre du programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB.

### **8.3 Politique de règlement extrajudiciaire des différends**

---

#### **Objectif**

Hockey Nouveau-Brunswick appuie les modes substitutifs de résolution des différends (MSRD) et s'engage à utiliser les techniques de négociation, de facilitation et de médiation comme moyens efficaces de régler les différends. Les modes substitutifs de résolution des différends permettent également d'éviter les incertitudes, des coûts supplémentaires et d'autres effets négatifs associés aux longs processus liés aux appels, plaintes et litiges.

Hockey Nouveau-Brunswick encourage tout le monde à communiquer ouvertement, à collaborer et à utiliser des techniques de résolution et de négociation pour résoudre les



différents. Hockey Nouveau-Brunswick croit que les ententes négociées sont souvent préférables aux résultats de l'arbitrage. Par conséquent, les ententes négociées entre les personnes concernées sont fortement encouragées.

### **Application de la présente politique**

- a) Cette politique s'applique à toutes les personnes.
- b) La possibilité de recourir aux modes substitutifs de résolution des différends peut être envisagée en tout temps au cours de l'enquête lorsque toutes les parties concernées confirment que cette voie de résolution est mutuellement bénéfique.

### **Facilitation et médiation**

- a) Si toutes les parties acceptent de recourir aux modes substitutifs de résolution des différends, un médiateur ou un facilitateur, acceptable pour toutes les parties, sera nommé.
- b) Le médiateur ou le facilitateur décide du format de cette médiation ou facilitation et, s'il le juge approprié, détermine les échéances pour parvenir à une entente négociée.
- c) Si une entente négociée est conclue, on doit en informer Hockey Nouveau-Brunswick. Les mesures devant être prises à la suite de la décision seront mises en œuvre dans les délais précisés par l'entente négociée, sous réserve de l'approbation de Hockey Nouveau-Brunswick ou du membre concerné, selon le cas.
- d) Si une entente négociée n'est pas conclue dans les délais prescrits par le médiateur ou le facilitateur au début du processus (le cas échéant) ou si les parties décident de ne pas recourir aux modes substitutifs de résolution des différends, le différend devra être examiné en vertu de la section appropriée de la politique en matière d'enquête ou de la politique en matière d'appel, selon le cas.

### **Décision finale et exécutoire**

Les ententes négociées sont contraignantes pour les parties. Les ententes négociées ne peuvent pas faire l'objet d'un appel.

## **8.4 Programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB**

---

Des ressources tierces peuvent être engagées au besoin et en fonction de la nature de la plainte.

L'une de ces ressources tierces peut être le programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB, si la plainte est conforme aux critères d'admissibilité du programme.

<https://www.sportsecuritairenb.ca>

Conformément à cette procédure, le gestionnaire de cas est habilité à choisir le processus de résolution en fonction de la nature de la plainte déposée. Les plaintes peuvent être soumises de





nouveau à Hockey Nouveau-Brunswick ou au programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB.

S'il s'agit d'une plainte portant sur la maltraitance, comme définie dans le [code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport](#) (CCUMS), elle sera automatiquement envoyée au programme de résolution de conflits de Sport sécuritaire NB ou aux autorités compétentes.



## 9.0 Formulaire de dépôt d'une plainte

---

### Formulaire de dépôt d'une plainte

#### Veillez noter :

- Les plaintes seront traitées conformément au *Manuel des politiques en matière de sport sécuritaire* de Hockey Nouveau-Brunswick ainsi que par les politiques qui s'appliquent, en fonction du cas à traiter.
- Les définitions sont fournies en annexe (intimidation, harcèlement, maltraitance, inconduite, etc.).
- Hockey Nouveau-Brunswick ne peut garantir la confidentialité. Le contenu du présent document peut être partagé dans le but de résoudre la plainte. L'intimé a le droit de voir la plainte afin de préparer sa défense.
- Les plaintes de nature criminelle seront signalées aux autorités policières locales et ne feront pas l'objet d'une enquête par Hockey Nouveau-Brunswick.
- Une fois rempli, ce formulaire peut être envoyé à [info@hnb.ca](mailto:info@hnb.ca).

---

#### Veillez remplir cette section :

1. **Personne qui dépose la plainte :**    joueur    parent    bénévole  
 officiel    employé

Prénom		Nom de famille	
Association de hockey mineur	Équipe		Poste au sein de l'équipe ou de l'association
Numéro de téléphone		Courriel	

2. **Personne au nom de laquelle la plainte est déposée :** (S'il s'agit de la même personne qui dépose la plainte, n'indiquez rien ici et passez à la section suivante.)

Prénom		Nom de famille	
Date de naissance (jj/mm/aaaa)			



--

**3. Nom de la personne contre qui cette plainte est déposée :**

Prénom	Nom de famille	
Association de hockey mineur	Équipe	Titre ou rôle
Prénom	Nom de famille	
Association de hockey mineur	Équipe	Titre ou rôle

**4. Quand l'incident a-t-il eu lieu? (Il est possible de noter plusieurs incidents.)**

(jj/mm/aaaa) : \_\_\_\_\_

**5. Quel est le motif de votre plainte? (cochez ce qui décrit le mieux ce motif) :**

**A.  Harcèlement (voir annexe)**

Type de comportement :

<input type="checkbox"/> Conduite	<input type="checkbox"/> Gestes	<input type="checkbox"/> Commentaires
-----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------

Fondé sur :

<input type="checkbox"/> Race	<input type="checkbox"/> Ethnie	<input type="checkbox"/> Incapacité	<input type="checkbox"/> Couleur
<input type="checkbox"/> Religion	<input type="checkbox"/> Âge	<input type="checkbox"/> Orientation sexuelle	<input type="checkbox"/> Sexe/Genre
<input type="checkbox"/> État civil	<input type="checkbox"/> Statut familial	<input type="checkbox"/> Abus de pouvoir	

**B.  Maltraitance (voir annexe)**

Type de comportement :



<input type="checkbox"/> Psychologique	<input type="checkbox"/> Physique	<input type="checkbox"/> Négligence	<input type="checkbox"/> Sexuel	<input type="checkbox"/> Complicité
--	-----------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------

**C.  Intimidation (voir annexe)**

---

Type de comportement :

<input type="checkbox"/> Physique	<input type="checkbox"/> Verbal	<input type="checkbox"/> Social	<input type="checkbox"/> Intimidation virtuelle
-----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---

**D.  Inconduite (voir annexe)**

---

**6. Renseignements détaillés :** Veuillez résumer l'incident qui fait l'objet de votre plainte. (Il est possible d'indiquer plus d'un incident.) Votre résumé doit répondre aux questions suivantes : Si vous avez besoin de plus d'espace, veuillez joindre un document en fichier joint.

1. Quand l'incident a-t-il eu lieu?
2. Où l'incident a-t-il eu lieu?
3. Quelles sont les personnes impliquées dans cet incident?
4. Que s'est-il passé?
5. Comment l'incident est-il lié au motif que vous avez sélectionné?
6. Quelle est la solution attendue ou quel est le résultat attendu?



## 7. Témoins

Est-ce qu'une autre personne a été témoin de l'incident? Si oui, veuillez indiquer le nom de cette personne et ses coordonnées.

Témoin 1 :

Prénom	Nom de famille
Numéro de téléphone	Courriel
Relation avec le plaignant	

Témoin 2 :

Prénom	Nom de famille
Numéro de téléphone	Courriel
Relation avec le plaignant	

Témoin 3 :

Prénom	Nom de famille
Numéro de téléphone	Courriel
Relation avec le plaignant	



## 8. Déclaration

Par la présente, je déclare que l'information fournie dans ce formulaire de dépôt d'une plainte est, à ma connaissance, vraie et correcte. Je comprends que si j'ai sciemment fourni de faux renseignements, je peux faire l'objet de mesures disciplinaires imposées par Hockey Nouveau-Brunswick.

Nom :

Date :

Signature :