

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Club de Soccer de Saint-Félicien (CSSF)

1. INTRODUCTION

Le **Club de soccer de Saint-Félicien (CSSF)** place le respect, la dignité et l'intégrité des personnes au cœur de ses valeurs. Le club s'engage à offrir un environnement sain, sécuritaire et harmonieux, autant pour ses employés, bénévoles, membres, arbitres, joueurs et partenaires, que pour toute personne utilisant ses services.

Le CSSF reconnaît que le harcèlement, sous toutes ses formes, porte atteinte à la santé physique ou psychologique des individus et ne saurait être toléré. Plusieurs lois et règlements, notamment la **Charte québécoise des droits et libertés de la personne**, la **Loi sur les normes du travail**, le **Code civil du Québec** et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**, interdisent de tels comportements.

Ainsi, toute conduite de harcèlement sera considérée comme inacceptable et pourra mener à des sanctions. Chaque membre du club a la responsabilité de contribuer à un climat exempt de harcèlement, et la direction du CSSF s'engage à agir rapidement pour prévenir et mettre fin à toute situation portée à sa connaissance.

2. DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Pour qu'il y ait harcèlement psychologique ou sexuel, plusieurs critères doivent être présents :

- **Conduite vexatoire** : des gestes, paroles ou comportements blessants, humiliants ou offensants, dépassant ce qui est considéré comme raisonnable dans un cadre sportif ou professionnel.
- **Caractère répétitif** : l'accumulation de gestes, propos ou comportements peut constituer du harcèlement. Toutefois, un acte unique, s'il est suffisamment grave, peut aussi être reconnu comme tel.
- **Paroles, gestes ou comportements non désirés** : ces manifestations doivent être perçues comme hostiles ou inappropriées. Lorsqu'elles sont à caractère sexuel, elles peuvent constituer du harcèlement même si la victime n'a pas explicitement exprimé son refus.
- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité** : le harcèlement entraîne un impact négatif, pouvant dévaloriser ou nuire au bien-être psychologique, émotionnel ou physique de la personne ciblée.

- **Environnement rendu néfaste** : les agissements créent un climat malsain, où la victime peut être isolée, exclue ou diminuée devant ses pairs.
-

3. RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR SELON LA CNESST

Conformément à ses obligations légales, le CSSF doit :

- **Assurer un milieu sans harcèlement** : l'organisation doit prendre tous les moyens raisonnables pour offrir un cadre exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.
 - **Mettre fin au harcèlement** : toute situation portée à la connaissance du club doit être traitée rapidement afin d'y mettre un terme.
 - **Établir une politique claire** : le CSSF adopte la présente politique de prévention et de traitement des plaintes, incluant les comportements à caractère sexuel.
-

4. MÉCANISMES DE PLAINTES ET DE SOUTIEN

Toute personne (joueur, parent, entraîneur, arbitre, employé, administrateur ou membre) qui estime être victime de harcèlement peut s'adresser, en toute confidentialité, au **Directeur administratif du club** (contact : [adresse courriel du club]).

Si la situation persiste malgré une première intervention, la personne concernée peut déposer une plainte écrite auprès de la **CNESST** ou de la **Fédération de soccer du Québec**. Elle devra alors décrire précisément les faits reprochés. Le traitement de toute plainte est confidentiel.

5. MESURES DISCIPLINAIRES

Selon la gravité et les circonstances, les mesures suivantes pourront être appliquées :

- **Employés** : sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement.
- **Administrateurs** : révocation de leurs fonctions ou responsabilités.
- **Membres, joueurs, parents, arbitres ou toute personne externe** : exclusion du club, interdiction de participer aux activités, voire interdiction d'accès aux installations.

Le **Conseil d'administration du CSSF** sera responsable de déterminer la sanction appropriée, en tenant compte de la gravité des gestes, des conséquences et du dossier antérieur de la personne fautive.

Dans les cas les plus graves, le Conseil se réserve le droit d'entreprendre des recours judiciaires ou de porter plainte auprès des autorités compétentes.