



# POLITIQUE DE HARCÈLEMENT

## DÉCLARATION

Le Club de soccer de Trois-Rivières (CSTR) affirme que le respect et la dignité entre les personnes est une valeur fondamentale du Club et s'engage à offrir un environnement sportif et professionnel harmonieux propice à sa mission et un milieu favorisant l'égalité des chances.

Le Club de soccer de Trois-Rivières considère que le harcèlement sous toutes ses formes porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée. Le harcèlement est prohibé, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la Charte des droits et libertés de la personne, la Loi sur les normes du travail, par le Code civil du Québec et par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

En conséquence, toute manifestation de harcèlement à l'égard de personnes qui y travaillent ou utilisent nos services est inacceptable et sera sanctionnée.

## PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, des directeurs, des administrateurs, des bénévoles, des entraîneurs, des athlètes, des arbitres, des évaluateurs, des membres, des participants et à tous autres intervenants sous la responsabilité du Club de soccer de Trois-Rivières, à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- Les lieux de travail;
- Les espaces communs;
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par le CSTR);
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre (ex : médias sociaux, courriels, texto, affichage, lettres etc.).

## DÉFINITION DU HARCÈLEMENT :

### 1. Harcèlement psychologique ou sexuel:

Toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui est hostile ou non désirée, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et qui entraîne pour elle un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels gestes ou de tels actes à caractère sexuel.

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

### 2. Harcèlement discriminatoire :

Harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'État civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques la langue, l'origine ethnique, ou nationale, la condition sociale le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

## MANIFESTATIONS :

Le harcèlement peut se manifester notamment par :

- De l'intimidation, cyber intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition;
- Des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou des humiliations, des dénigrements, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou des hurlements;
- Des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, de sabotages des lieux ou des instruments de travail;
- De la violence verbale;
- L'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromette son rendement.

Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- Des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- Sollicitation insistante;
- Regards, baisers ou attouchements;
- Des remarques ou comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail;
- Des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non faite dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande transmise par tout moyen technique ou autre.

### **CE QUI N'EST PAS DU HARCÈLEMENT**

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles.

La discipline durant l'entraînement est un élément indispensable du sport et ne doit pas être confondu avec la discrimination ou du harcèlement. Cependant il importe pour les personnes occupant un poste d'autorité :

- D'établir et de communiquer des normes de performance, des critères de sélections, ainsi que des règles et règlements non discriminatoires à tous les participants;
- D'imposer des mesures correctives ou punitives de manière conséquente, sans discrimination ou harcèlement fondé sur des motifs illicites;
- D'employer une terminologie non discriminatoire;
- De s'adresser à toutes les personnes par leur nom et d'éviter l'utilisation de langage péjoratif ou de termes offensants.

Les interventions pertinentes associées à la gestion de l'entreprise, à la gestion du rendement ou aux mesures disciplinaires ne constituent pas du harcèlement. De même, les interactions sociales saines et respectueuses, ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur, ne sont pas du harcèlement.

## ENONCÉ DE POLITIQUE

Le Club de soccer de Trois-Rivières ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire, que ce soit :

- Par des gestionnaires;
- Par un membre du conseil d'administration;
- Entre les collègues;
- Par des personnes salariées;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, clients, usagers, fournisseurs, visiteur ou autre.

Tout comportement, étayé par des faits et lié à du harcèlement peut entraîner, selon la gravité du cas, l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, à la perte du statut comme membre ou une suspension de toute activité de soccer, pour une période limitée ou de façon permanente.

Le Club de soccer de Trois-Rivières s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique des personnes;
- Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel par les moyens suivants : copies remises à l'ensemble du personnel, par affichage dans le bureau de l'administration, par la diffusion sur le site du Club de soccer;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
  - Mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement quelles qu'elles soient;
  - Offrant du soutien adéquat aux personnes concernées par une situation de harcèlement;
  - Veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
  - Agissant rapidement lorsqu'une situation est portée à son attention;
  - Faisant la promotion du respect entre les individus.
- Faire un suivi de l'application de la politique afin d'évaluer l'atteinte des résultats et d'apporter des ajustements si nécessaire.

## **ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL**

Il appartient à tout le personnel de :

- Contribuer par sa conduite, à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire;
- Respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- Participer aux mécanismes mis en place par le Club de soccer pour prévenir et faire cesser le harcèlement;
- Signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur.

## **TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique, sexuel, discriminatoire, devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et qu'elle doit y mettre fin. Elle devrait noter la date et les détails de l'incident ainsi que les démarches faites pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le comportement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables, désignées ci-dessous et ce en toute confidentialité, afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit (par courrier/ par courriel). Les comportements reprochés et les détails des incidents, doivent être décrits avec le plus de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées par le Club de soccer de Trois-Rivières sont les suivantes :

## PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Club de soccer de Trois-Rivières s'engage à :

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte de la personne qui en fait l'objet et les témoins;
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat lui soit offert;
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement<sup>1</sup>;
- Selon la situation offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vues de régler la situation;
- Mener au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées et ce dans les plus brefs délais.

Enfin la personne siégeant sur le conseil d'administration qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec son travail, peut aussi porter plainte en tout temps directement auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), et que le délai pour ce faire est de deux ans à compter de la dernière manifestation du harcèlement. La plainte peut être déposée en ligne ([cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)) ou par téléphone au 1-844-838-0808. Le choix d'une personne de s'adresser d'abord au CSTR n'aura pour effet de l'empêcher de porter plainte aussi auprès de la CNESST

Toute personne visée par ce document qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur de la personne.

---

<sup>1</sup> À noter que dans le cas d'une plainte ou d'un signalement à caractère sexuel impliquant une personne d'âge mineur la situation doit être signalée au "Directeur de la protection de la jeunesse".

## ANNEXE 1

### PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le Club de soccer de Trois-Rivières

- S'assurera que les personnes responsables désignées seront dument formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire et du traitement des plaintes du Club de Soccer de Trois-Rivières :

Vincent Brousseau président : [vincent.brousseau@cstr.ca](mailto:vincent.brousseau@cstr.ca)

Diane Lelaidier, trésorière : [diane.lelaidier@cstr.ca](mailto:diane.lelaidier@cstr.ca)

Sébastien Hélie, administrateur : [sebastien.helie@cstr.ca](mailto:sebastien.helie@cstr.ca)

Ces personnes responsables doivent principalement :

- Informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel ou discriminatoire;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- Recevoir les plaintes et les signalements;
- Recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

### ENGAGEMENT DES PERSONNES RESPONSABLES

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.

Vincent Brousseau

Signature

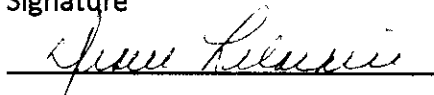


2025-02-17

Date

2025-02-17

Signature



Signature

Date

2025-02-17

Date

Si le manquement touche un membre de l'association ce dernier fera l'objet de mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à l'exclusion du Club. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité, des conséquences et du dossier antérieur du membre.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire, est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part du Club de soccer de Trois-Rivières.

Vincent Brosson

Signature du président du Club de soccer

De Trois-Rivières

2025-02-17

Date

Modifications revues et adoptées à l'unanimité, à Trois-Rivières, par le Conseil d'administration du CSTR le 17 février 2025