



POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT CLUB DE SOCCER LE VENTURI DE SAGUENAY



Le Club de soccer le Venturi de Saguenay (CSS) affirme que le respect et la dignité entre les personnes est une valeur fondamentale de l'entreprise et s'engage à maintenir un milieu de travail harmonieux de même qu'un environnement propice à sa mission.

Le CSS 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* (Charte québécoise), par 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. Chaque employé, administrateur et membre du CSS a donc la responsabilité de contribuer par sa conduite, à maintenir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique et le CSS s'engage à prévenir le harcèlement psychologique au travail et à le faire cesser lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

Définition du harcèlement :

Pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique ou sexuel, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

CONDUITE VEXATOIRE

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

LE CARACTERE REPETITIF

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodin. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Toutefois, un acte isolé grave pourrait être considéré comme étant du harcèlement.

PAROLES, GESTES OU COMPORTEMENTS HOSTILES OU NON DESIRES

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

ATTEINTE A LA DIGNITE OU A L'INTEGRITE

Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

MILIEU DE TRAVAIL RENDU NEFASTE

Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR SELON LA CNESST

FOURNIR UN LIEU DE TRAVAIL SANS HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

L'employeur est obligé de fournir à ses personnes salariées un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Il s'agit toutefois d'une obligation de moyens et non de résultats. Cela signifie que l'employeur ne peut pas garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement psychologique ou sexuel dans son entreprise, mais qu'il doit :

- s'assurer de mettre en place des moyens raisonnables visant à prévenir le harcèlement
- faire cesser le harcèlement lorsqu'une situation est portée à sa connaissance

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE PREVENTION DU HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

L'employeur doit adopter et rendre accessible pour ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et de traitement des plaintes, qui inclut un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Mécanisme d'aide et traitement des plaintes :

Tout employé, administrateur ou membre qui croit être la cible de gestes, de paroles et/ou de comportements inappropriés ou malveillants peut s'adresser à M. Charles-Olivier Hébert (DA CSS), à M. David Proulx (Vice-président Technique) et/ou à M. Alexis Gauthier-Turcotte (Administrateur) en toute confidentialité pour lui ou leur demander d'intervenir en vue de régler la situation rapidement. Si la personne concernée considère que le harcèlement se poursuit malgré une première intervention faite, elle peut déposer une plainte écrite à la CNESSST et aussi à la Fédération de soccer du Québec. Cette personne devra alors fournir des informations précises sur le ou les comportements qu'elle juge vexatoires. Le traitement des plaintes est confidentiel.

Mesures disciplinaires :

Tout employé qui commet un manquement à la *présente Politique contre le harcèlement* fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou la démission de ses fonctions et charges.

Tout administrateur qui commet un manquement à la *présente Politique contre le harcèlement* fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à le démettre de ses fonctions ou de ses charges.

Tout membre ou toute personne externe du CSS (joueur, parent, arbitre, etc.) qui commet un manquement à la *présente Politique contre le harcèlement* fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion du CSS et à l'interdiction d'accéder et de participer à toutes les activités du CSS.

Le choix de la mesure disciplinaire applicable sera déterminé par le Conseil d'administration du CSS et tiendra compte de la gravité et/ou des conséquences des gestes posés et/ou des comportements malveillants et/ou des paroles dites, ainsi que du dossier antérieur de l'employé, de l'administrateur ou du membre. Le Conseil d'administration du CSS pourra également déposer des procédures judiciaires ou porter plainte aux autorités compétentes s'il considère que de telles mesures s'imposent dans les circonstances.