



« POLITIQUE DE PRÉVENTION DE HARCÈLEMENT »

POLTIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Par la présente politique, le *Club de soccer SBDL* s'engage à offrir un environnement sportif et professionnel exempt d'harcèlement (physique et psychologique) et de discrimination ou toute personne est considérée avec respect et dignité peu importe sa race, sa nationalité son appartenance ethnique, sa couleur, sa religion, son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son statut civil, sa situation familiale, sa déficience ou son invalidité.

Cette politique vise à définir les comportements inappropriés et établir une procédure des interventions appliquées par le Club en présence d'une plainte ou d'un signalement de harcèlement.

La présente politique s'adresse à tous les membres du *Club de soccer SBDL*, soit administrateurs, entraîneurs, éducateurs, employés, joueurs, parents et arbitres sous la juridiction du Club.

La politique s'applique dans les lieux de travail, d'aires communes et tout endroit où des personnes sont regroupées dans le cadre des activités du Club. Elle concerne également les communications du Club par tout moyen technologique ou autre.

Le *Club de soccer SBDL* ne tolère ni n'admet aucune forme d'harcèlement. Tout comportement lié au harcèlement peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller de la perte du statut de membre, d'une suspension de toute activité de soccer pour une période limitée ou permanente et au congédiement selon le cas (employé).

HARCÈLEMENT

Le harcèlement est un comportement inapproprié lié à un ou plusieurs motifs illicites offensants de la part d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que de tels motifs sont inappropriés ou non désirés.

Ce comportement peut être physique ou verbal et peut se produire une seule fois, de manière répétée ou continue.

Une personne n'a pas à chercher à harceler pour que le comportement constitue du harcèlement. Le harcèlement, particulièrement le harcèlement sexuel, peut être considéré comme un délit au sens du code criminel.

Le harcèlement peut prendre diverses formes, mais peut se définir de façon générale comme suit : commentaires; comportement ou geste à l'intention d'une personne ou d'un groupe qui est insultant, intimidant, humiliant, malveillant, dégradant ou offensant ou qui peut être source de préjudice, d'inconfort, d'humiliation ou d'embarras à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes.

DISCRIMINATION

La discrimination fait référence à la distinction faite entre individus et le traitement de ces individus en fonction de leurs origines, de leur race, de leur sexe, d leur religion, etc.

EXEMPLES DE COMPORTEMENTS LIÉS AU HARCÈLEMENT

- **Observations, commentaires ou sarcasmes liés à l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;**
- **Comportements condescendants ou méprisant affectant l'estime de soi;**
- **Menaces ou abus écrits ou verbaux;**
- **Commentaires désobligeants causant un malaise ou gêne ou nuisant à la réussite d'une personne;**
- **Toute forme d'atteinte à la réputation;**
- **Agressions physiques ou tout geste portant à la sécurité d'une personne;**
- **Commentaires désobligeants ou haineux publiés sur les réseaux sociaux;**
- **Utilisation d'une terminologie encourageant les stéréotypes;**
- **Rabaïsser ou critiquer une religion, une race ou un groupe ethnique en particulier;**
- **Nuire volontairement à l'avancement d'une personne basé sur sa race, sa couleur, son sexe ou sa religion;**
- **Acte de vendetta contre une personne dans le but de la dissuader de déposer une plainte de harcèlement ou discrimination.**

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel peut être commis par des hommes envers des femmes, des femmes envers des hommes, entre hommes ou entre femmes. Tout acte de représailles contre une personne dans le but de la dissuader de déposer une plainte de harcèlement sexuel sera traité comme harcèlement.

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- **Propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;**
- **Remarques, avances ou invitations sexuelles non désirées;**
- **Remarques péjoratives sur l'orientation sexuelle d'une personne;**
- **Commentaires non désirés sur la vie ou l'orientation sexuelle d'une personne;**
- **Menaces liées à des faveurs sexuelles;**
- **Gestes obscènes à caractère sexuel;**
- **Attouchement ou contact physique non désiré.;**
- **Affichage d'images sexuellement offensantes, inappropriées et explicites.**

DISCIPLINE

La discipline ne doit pas être confondue avec le harcèlement ou la discrimination. La discipline est essentielle au bon fonctionnement des activités sportives.

L'entraîneur ou éducateur doit communiquer clairement à tous les joueurs les règlements et les mesures de discipline non discriminatoires du Club et doit appliquer ces mesures sans aucune discrimination ou harcèlement.

De plus, l'entraîneur ou éducateur doit s'adresser aux joueurs par leur nom et utiliser un langage non discriminatoire. En tout temps ses interventions doivent être exempt d'harcèlement.

PRÉVENTION / INTERVENTION

Il importe au *Club de soccer SBDL* de présenter un modèle exemplaire exempt de toute forme d'intimidation, harcèlement et discrimination.

Le Club se doit de faire preuve de jugement et d'appliquer les mesures de discipline nécessaires lorsqu'il est informé de présence d'harcèlement ou discrimination.

Le *Club de soccer SBDL* doit :

- **Prendre en charge rapidement la plainte ou le signalement;**
- **Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées;**
- **Veiller à ce que les personnes concernées soient traitées avec respect, équité et objectivité;**
- **Offrir aux personnes concernées un soutien adéquat;**
- **Protéger la confidentialité et ne divulguer aucune information concernant la plainte ou le signalement ;**
- **Prendre toutes les mesures appropriées et nécessaires pour régler la situation;**
- **Mener au besoin une enquête et informer et informer les personnes concernées du résultat.**

La personne qui se croit victime d'harcèlement ou de discrimination devra s'adresser en premier lieu à la personne en cause afin de régler la situation problématique. Advenant que cette action soit infructueuse, la soi-disant victime pourra s'adresser à la personne désignée du Club pour obtenir le soutien nécessaire afin de résoudre la situation. La personne ressource du Club rencontrera la personne plaignante pour prendre note des faits et tenter de proposer des pistes de solution.

Si cette démarche n'apporte aucun résultat positif, une plainte officielle pourra être déposée par la personne plaignante. La plainte pourra en tout temps être retirée.

À la suite de la soumission de la plainte, une enquête sera dirigée par une personne nommée par le Conseil d'administration. Au terme de cette enquête et à la prise de connaissance des faits et des recommandations, le Conseil d'administration prendra les mesures nécessaires de discipline.

MESURES DISCIPLINAIRES

Toute personne ne se conformant pas à la politique d'harcèlement ou déposant une plainte non fondée dans le but de nuire volontairement à quiconque fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. La mesure appliquée dépendra de la gravité et des conséquences du geste et du dossier de la personne concernée.

Natasha Côté

Présidente – Directrice générale