



DÉTERMINATION • RESPECT • PLAISIR • COOPÉRATION

POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

1. Énoncé de politique sur la discrimination et le harcèlement

Le Club de soccer Lévis-Est, ci-après nommé « Club », s'engage à offrir un environnement sportif et professionnel où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Toute personne a le droit de participer et de travailler dans un environnement favorisant l'égalité des chances et interdisant les pratiques discriminatoires.

Le Club s'engage à offrir un environnement exempt de harcèlement fondé sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut civil, la situation familiale ou la déficience.

En vertu de cette politique, le Club recommande qu'on lui signale tous les cas de harcèlement, quel que soit le contrevenant ou la contrevenante, et qu'on respecte la procédure en place. En plus d'être diffusée au sein du Club, cette procédure est accessible à tous les participants, facile à suivre et à appliquer.

Nonobstant cette politique, toute personne victime de harcèlement conserve le droit de demander l'aide de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constituée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

2. Participants et participantes

Cette politique s'applique à tous les employés et employées, de même qu'à l'ensemble des directeurs et directrices, administrateur et administratrices, bénévoles, personnel entraîneur, athlètes, arbitres, évaluateurs, membres, participants et participantes sous la juridiction du Club.

Cette politique s'applique au harcèlement qui peut se produire dans le cadre de n'importe quelle manifestation, activité ou affaire du Club. Elle s'applique également au harcèlement entre personnes régies par la présente politique, à l'extérieur de ces manifestations, activités ou affaires, et lorsque le harcèlement nuit aux rapports dans l'environnement professionnel et sportif du Club.

Le harcèlement peut prendre diverses formes, par exemple, sans s'y limiter : harcèlement d'un(e) membre du personnel par un(e) membre du conseil d'administration, d'un(e) athlète par un(e)



membre du personnel, d'un(e) membre du personnel par un(e) athlète ou encore d'un(e) athlète par un(e) athlète.

3. Discrimination

La discrimination désigne toute distinction fondée sur un motif illicite qui, volontairement ou involontairement, impose des charges, des obligations ou qui désavantage une personne par rapport à d'autres ou qui a pour effet de l'empêcher ou de lui limiter l'accès à des possibilités, prestations ou avantages disponibles à d'autres.

Les motifs de distinctions illicites en vertu de la politique du Club englobent tous les motifs de discrimination prohibés par des lois pertinentes comme la citoyenneté, la couleur, l'origine ethnique, la langue (sauf lorsque la langue est une des conditions en vue d'un emploi ou d'un poste), le lieu de naissance, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut familiale ou marital, une déficience ou une invalidité.

4. Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination. Il est interdit par la Charte canadienne des droits et libertés et par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constituée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et par les lois des provinces et territoires du Canada sur les droits de la personne. Dans ses formes les plus extrêmes, le harcèlement – particulièrement le harcèlement sexuel – peut être un délit au sens du Code criminel du Canada.

Définition du 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 ne doit pas chercher à harceler pour que le comportement constitue du harcèlement.

Le harcèlement peut prendre diverses formes, mais peut se définir de façon générale comme suit : commentaires, comportement ou gestes à l'intention d'une personne ou d'un groupe qui est insultants, intimidants, humiliants, malveillants, dégradants ou offensants 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.

Voici quelques types de comportements de harcèlement :

- menaces ou abus écrits ou verbaux;



- observations, plaisanteries, commentaires, insinuations ou sarcasmes liés à des motifs illicites sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- comportement condescendant, paternaliste ou méprisant qui mine l'estime de soi, diminue le rendement ou nuit aux conditions de travail;
- mauvaises plaisanteries causant malaise ou gêne, nuisant à la sécurité d'une personne ou affectant négativement son rendement;
- toute forme d'atteinte à la réputation;
- utilisation d'une terminologie qui encourage les stéréotypes fondés sur des motifs de distinction illicite;
- agressions physiques ou actes de vandalisme motivés par des motifs de distinction illicites;
- actes de représailles exercées contre une personne qui a déposé une plainte de harcèlement ou de discrimination;
- menaces de représailles visant à dissuader une personne de déposer une plainte de harcèlement ou de discrimination.

Le harcèlement fondé sur la race et/ou la religion comprend les comportements suivants, sans toutefois y être limité :

- rabaisser ou critiquer une religion, une race ou un groupe ethnique en particulier;
- refuser de l'avancement à quelqu'un en raison de sa race, de sa couleur ou de sa religion;
- se moquer de certaines pratiques religieuses ou de caractéristiques raciales ou ethniques, qu'elles soient réelles ou présumées;
- distribuer de la littérature haineuse ou qui encourage la haine raciale ou religieuse;
- affirmer qu'une race est supérieure à une autre.

Les commentaires publiés sur les réseaux sociaux sont également considérés comme des comportements de harcèlement.

Harcèlement sexuel

Dans la présente politique, le harcèlement sexuel signifie toutes avances sexuelles malvenues, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle lorsque :

- la soumission à cette conduite ou son rejet sert de fondement à des décisions qui touchent la personne visée;
- le refus d'accorder des faveurs sexuelles se traduit par un refus d'avancement ou des menaces implicites ou explicites de refus d'avancement;
- cette conduite a pour objet ou effet de nuire au rendement d'une personne; ou cette conduite crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel peut être exercé par des hommes envers des femmes, entre hommes, entre femmes ou par des femmes envers des hommes.



Voici des exemples de comportements susceptibles d'être du harcèlement sexuel :

- propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne;
- conduite criminelle comme le harcèlement criminel, l'agression physique ou sexuelle, ou les voies de fait;
- promesses ou menaces liées à des faveurs sexuelles;
- affichage de matériel visuel offensant ou que l'on sait offensant, par exemple : images pornographiques, graffiti de nature sexiste ou sexuelle, du matériel ou de photos sexuellement offensantes explicites;
- regards insistants ou autres gestes obscènes ou suggestifs;
- attention sexuelle ou contacts physiques non désirés, notamment attouchements, caresses, pincement ou baisers de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces comportements ne sont pas souhaités;
- flirt sexuel non désiré, remarques, avances, requêtes ou invitations sexuelles indirectes ou explicites;
- questions ou commentaires non désirés sur la vie sexuelle ou les préférences sexuelles d'une personne;
- flirt sexuel non désiré, avances ou proposition;
- remarques péjoratives ou dégradantes sur la sexualité ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- actes de représailles pour punir une personne qui a rejeté des avances sexuelles;
- menaces de représailles si des avances sexuelles sont rejetées.

Dans la présente politique, tout acte de représailles exercé à l'endroit d'une personne :

- parce qu'elle a déposé une plainte (en son propre nom ou au nom de quelqu'un d'autre);
- parce qu'elle a participé à une enquête relativement à une plainte de harcèlement ou parce qu'elle a été associée à une personne qui a déposé une plainte ou pris part à une procédure intentée en vertu, des présentes seront traitées comme s'il s'agissait de harcèlement.

5. Discipline durant l'entraînement

La discipline durant l'entraînement est un élément indispensable du sport et ne doit pas être confondue avec de 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 participantes et participants;
- d'imposer des mesures correctives ou punitives de manière conséquente, sans discrimination ou harcèlement fondés 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.

6. Responsabilités

La prévention et l'intervention sont indispensables pour un environnement sportif et professionnel exempt de discrimination et de harcèlement. Le Club doit présenter un modèle positif. Les participants, les participantes, les employées et employés doivent :

- communiquer la volonté du Club qui consiste à offrir en tout temps un environnement sportif et professionnel exempt de harcèlement et de discrimination et qui décourage toute forme de harcèlement;
- faire preuve de jugement et initier les mesures appropriées en vertu de cette politique aussitôt qu'ils sont informés qu'il y a eu harcèlement ou discrimination.

Responsabilité des personnes en position d'autorité

La direction générale et les membres du conseil d'administration du Club ont la responsabilité de contribuer positivement à la création d'un environnement exempt de harcèlement.

La direction générale, ou le président dans le cas où la plainte est déposée contre la direction générale, a la responsabilité :

- de s'assurer que l'enquête sur les plaintes officielles de harcèlement est menée sans tarder et de manière responsable en faisant preuve de sensibilité;
- d'appliquer les mesures disciplinaires ou correctives appropriées lorsqu'une plainte de harcèlement s'avère fondée, sans égard au poste ou à l'autorité de la contrevenante ou du contrevenant;
- d'appuyer et d'aider tout employé(e) ou membre du Club qui subit du harcèlement de la part d'une personne qui n'est ni employée ni membre du Club;
- de s'assurer que la Politique sur la prévention du harcèlement du Club est affichée sur le site web du Club;
- de référer les dossiers au comité d'éthique qui mènera l'enquête et leur offrir la formation et les ressources dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu des dispositions de la présente politique;
- de conserver des dossiers conformément aux dispositions de la présente politique



Rapports sexuels entre entraîneurs et athlètes

Le Club est d'avis que même si les rapports intimes entre entraîneurs et entraîneurs et athlètes adultes ne sont pas contraires à la loi, ils peuvent avoir des effets nocifs sur l'athlète concerné(e), sur les autres athlètes, entraîneurs et entraîneurs de même que sur l'image publique du Club.

Si une relation de nature sexuelle vient à naître entre une ou un athlète et une entraîneuse ou un entraîneur, le Club réserve le droit de mener une enquête et prendre, le cas échéant, des mesures nécessaires pour corriger une situation inacceptable.

7. Mesures disciplinaires

Les employées et employés ou les membres du Club visés par une plainte de harcèlement étayée par les faits peuvent, selon la gravité du cas, faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller, selon la nature du harcèlement, jusqu'au congédiement ou à la perte du statut de membre, ou d'une suspension de toute activité de soccer, pour une période limitée ou de façon permanente.

8. Confidentialité

Le Club est conscient qu'il peut être extrêmement difficile de déposer une plainte de harcèlement et qu'être accusé à tort de harcèlement peut avoir des effets désastreux. Le Club reconnaît qu'il en va des intérêts de la plaignante ou du plaignant et de la répondante ou du répondant de garantir, dans la mesure du possible, le caractère confidentiel de la cause tout au long du processus. Toutefois, si la loi l'exige, le Club diffusera l'information.

9. Rôle du comité d'éthique

Le conseil d'administration du Club désigne un comité d'éthique responsable de l'application de la présente politique. Le comité d'éthique ne peut être composé de moins de trois membres incluant un homme et une femme.

Le rôle du comité d'éthique consiste à recevoir les plaintes, aider à trouver des solutions informelles, préparer les plaintes officielles écrites et faire enquête. Le comité d'éthique s'occupera de toutes les plaintes, incluant celles qui se produisent dans le cadre d'événement sous l'égide du Club.

Dans l'exécution de ses fonctions en vertu de la présente politique, le comité d'éthique rend directement compte à la direction générale ou au président, si la plainte est déposée contre la direction générale.



Toutes les personnes nommées au comité d'éthique doivent faire l'objet d'une vérification des antécédents judiciaires par l'entremise de la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) afin de s'assurer qu'ils ne possèdent pas de casier judiciaire pour des délits contre des enfants ou en rapport avec le harcèlement et puissent assumer ce rôle en vertu de la présente politique.

10. Procédure de traitement des plaintes

Pour les besoins de cette partie de la Politique sur la prévention du harcèlement, on utilise les termes « plaignant » et « plaignante » pour désigner toute personne qui a été victime de harcèlement même si aucune plainte officielle n'est déposée.

1. La personne qui pense avoir été victime de harcèlement est invitée à faire savoir à la personne qui commet le harcèlement que son comportement est malvenu, offensant et contraire à la présente politique.
2. Si la plaignante ou le plaignant refuse de confronter la personne qui commet du harcèlement ou si, après l'avoir confrontée, le harcèlement se poursuit, la plaignante ou le plaignant doit :
 - a. parler à un membre du comité d'éthique; ou
 - b. rapporter l'affaire à un(e) représentant(e) officiel(le) du Club. Pour les besoins du présent paragraphe, on entend par représentant(e) officiel(le) tout membre du personnel ou bénévole qui occupe un poste d'autorité. Dans ce cas, cette personne doit référer l'affaire à un membre du comité d'éthique.
3. Le comité d'éthique doit informer la plaignante ou le plaignant :
 - des options pour parvenir à un règlement informel de la plainte;
 - du droit de déposer une plainte écrite formelle en vertu des dispositions de la présente politique, si un règlement informel est impossible ou inapproprié;
 - de l'existence de services de soutien offerts par la Fédération de soccer du Québec (FSQ) ;
 - du droit d'être représenté(e) par une personne de son choix à n'importe quel stade (y compris une avocate ou un avocat, à ses frais cependant);
 - du droit de se retirer à n'importe quel stade (même si le Club peut poursuivre son enquête sur la plainte); et
 - de tous les autres recours, y compris le droit de déposer une plainte auprès d'une commission des droits de la personne ou, le cas échéant, de communiquer avec la police pour qu'elle dépose les accusations en bonne et due forme en vertu du Code criminel du Canada.



Une rencontre entre la plaignante ou le plaignant et le comité d'éthique peut aboutir à quatre solutions possibles :

1. La plaignante ou le plaignant et le comité d'éthique reconnaissent que la conduite ne constitue pas du harcèlement.
 - a. Si tel est le cas, comité d'éthique ne prendra pas d'autres mesures et n'établira pas de dossier écrit, mais informera mensuellement la direction générale du Club du nombre de cas traités.
2. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide d'opter pour un règlement informel de la plainte.
 - a. Si tel est le cas, la plaignante ou le plaignant peut demander au comité d'éthique de parler à la personne qui a commis l'infraction afin d'aider les deux parties à négocier une solution acceptable pour la plaignante ou le plaignant, la personne contre qui la plainte a été déposée et le Club. Si les parties le souhaitent et si cela est approprié, le comité d'éthique peut également nommer une médiatrice ou un médiateur neutre. Dans ce cas, les frais de médiation seront assumés par le Club, jusqu'à concurrence d'une somme de 500\$ par plainte.
 - b. Si le mécanisme de règlement informel aboutit à un résultat acceptable pour les deux parties, le comité d'éthique établit un dossier écrit précisant que la plainte a été déposée et a été réglé de manière informelle à la satisfaction des deux parties et que d'autres mesures ne sont pas nécessaires. Une copie du dossier écrit sera conservée, sous le sceau de la confidentialité, au siège social du Club, pendant sept ans dans les archives du comité d'éthique et seuls les membres du comité d'éthique et la direction générale y auront accès. Le comité d'éthique peut, à sa discrétion, demander que les dossiers soient détruits avant la date prévue ou encore qu'ils soient conservés plus longtemps en fonction des circonstances entourant chaque cas.
 - c. Si le mécanisme de règlement informel ne satisfait pas la plaignante ou le plaignant, cette dernière ou ce dernier se réserve le droit de déposer une plainte officielle.
3. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide de ne pas déposer une plainte écrite formelle.
 - a. En ce cas, le comité d'éthique doit décider si les allégations de harcèlement sont suffisamment graves pour justifier le dépôt d'une plainte écrite officielle, même si cela va à l'encontre des vœux de la plaignante ou du plaignant.
 - b. Si le comité d'éthique arrive à la conclusion que les preuves et les circonstances accessoires exigent le dépôt d'une plainte écrite, comité d'éthique rédigera la plainte écrite officielle.
 - c. Si le comité d'éthique décide de ne pas déposer de plainte officielle, un dossier écrit sera conservé uniquement :
 - avec le consentement de la plaignante ou du plaignant; ou



- si le comité d'éthique décide de parler à la personne dont la conduite est à l'origine de l'infraction.
4. La plaignante ou le plaignant présente des preuves de harcèlement et décide de déposer une plainte écrite officielle.

Lorsque la décision de déposer une plainte officielle est prise :

- le comité d'éthique aidera la plaignante ou le plaignant à rédiger la plainte écrite officielle qui sera datée et signée par la plaignante ou le plaignant; ou
- lorsque le comité d'éthique dépose la plainte de sa propre initiative sans le consentement de la plaignante ou du plaignant, s'il juge que cela est nécessaire, c'est le comité d'éthique qui rédigera une plainte écrite officielle; et
- cette plainte écrite doit décrire en détail les présumés incidents, comportements ou conduites qui constituent du harcèlement, ainsi que le nom des témoins des incidents.

11. Enquête sur les plaintes officielles

1. Le comité d'éthique remettra sans tarder des copies de la plainte :
 - a. à la personne contre qui la plainte est déposée (répondante ou répondant);
 - b. à la plaignante ou au plaignant; et
 - c. à la direction générale ou au président si la plainte est déposée contre la direction générale.
2. La personne contre qui la plainte est déposée :
 - a. se verra remettre un exemplaire de cette politique;
 - b. sera informée de son droit à consulter un avocat, à ses frais, ou d'être accompagnée par une personne de son choix à n'importe quelle étape du processus en vertu de la présente politique;
 - c. sera informée qu'elle peut, à son choix et dans les dix jours qui suivent la réception de la plainte, déposer une réponse écrite auprès du comité d'éthique; et
 - d. sera informée qu'une enquête sera effectuée.
3. Lorsqu'une plainte officielle est déposée, le comité d'éthique peut rencontrer aussi la plaignante ou le plaignant afin qu'elle ou qu'il obtienne des excuses ou pour trouver une solution à la satisfaction des parties.
4. Lorsque, conformément aux dispositions de l'article 10.3, une rencontre est inappropriée en raison des circonstances ou ne se traduit pas par le règlement de la plainte, le comité d'éthique nommera quelqu'un le plus rapidement possible pour faire enquête au sujet de la plainte. Dans le cas de harcèlement sexuel présumé, le comité d'éthique nommera



deux personnes, un homme et une femme, pour faire enquête. Toute plainte fera l'objet d'une enquête par des personnes indépendantes qui n'ont aucun lien personnel ou professionnel avec les parties concernées. Les enquêteurs peuvent être des employés ou des membres du Club ou encore des professionnels extérieurs dont les services sont retenus par le Club, si le comité d'éthique le juge approprié dans les circonstances.

5. Les résultats de l'enquête seront consignés dans un rapport écrit qui pourra contenir des documents obtenus durant l'enquête ainsi que des recommandations basées sur les résultats de ladite enquête. Un exemplaire de ce rapport sera remis :
 - a. à la direction générale
 - b. à la plaignante ou au plaignant
 - c. à la personne contre qui la plainte a été déposée.

Le comité d'éthique doit mettre sur pied un comité d'examen formé de trois personnes, dans les 14 jours qui suivent la réception du rapport d'enquête. Ce comité d'examen sera constitué d'au moins une femme et un homme. Afin d'éviter tout parti pris, aucun membre du comité ne doit entretenir de rapports personnels avec la plaignante ou le plaignant, ni avec la répondante ou le répondant. Le comité d'éthique peut décider d'agir lui-même comme comité d'examen.

6. Le comité d'examen doit, dans les 21 jours qui suivent la mise sur pied :
 - a. Déterminer, à sa discrétion et si les circonstances le permettent, d'après les renseignements contenus dans le rapport d'enquête s'il y a eu harcèlement ou pas; ou
 - b. convoquer une audience.
7. Si le comité d'examen convoque une audience :
 - a. le déroulement sera régi suivant les règles et modalités qu'il aura arrêtées;
 - b. la plaignante ou le plaignant, ainsi que la répondante ou le répondant, doivent être avisés par écrit, au moins 14 jours avant, de la date, de l'heure et du lieu de l'audience ainsi qu'une copie des règles et modalités qui seront appliquées à l'audience;
 - c. les membres du comité d'examen doivent choisir un ou une des leurs comme président ou présidente du comité;
 - d. le quorum sera constitué des trois membres du comité d'examen;
 - e. toute décision doit être prise par vote majoritaire;
 - f. l'audience doit se dérouler à huis clos;
 - g. les deux parties doivent être présentes à l'audience pour déposer leurs preuves et répondre aux questions de l'autre partie et du comité. Si la plaignante ou le plaignant ne se présente pas, l'affaire est classée ou rejetée (sauf si la plaignante ou le plaignant a décidé de ne pas déposer de plainte officielle, mais que le comité d'éthique a conclu, d'après les preuves et les circonstances entourant l'affaire, que cela justifiait une plainte écrite officielle). Si la répondante ou le répondant ne se présente pas, l'audience se poursuit malgré son absence;



- h. la plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant peuvent être accompagnés par une représentante ou un représentant ou encore par une conseillère ou un conseiller et, au besoin, par un(e) interprète agréé(e), aux frais du Club, jusqu'à concurrence d'une somme de 500\$ par plainte;
8. Dans les 14 jours qui suivent l'audience, le comité d'examen doit présenter ses conclusions au comité d'éthique dans un rapport écrit qui doit contenir :
- un résumé des faits pertinents;
 - une conclusion déterminant si les actes dont on se plaint au sens de la politique constituent du harcèlement; et
 - les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par la plaignante ou le plaignant si les actes constituent du harcèlement;
 - une conclusion déterminant que les allégations de harcèlement sont non fondées, fausses ou vexatoires, ou qu'il s'agit d'une rétorsion selon le cas, si les actes dont on se plaint au sens de la présente politique ne constituent pas du harcèlement; et
 - dans ce cas, les mesures recommandées pour corriger ou atténuer les préjudices ou les pertes subis par la personne contre qui la plainte de harcèlement a été déposée.
9. Une copie du rapport du comité d'examen doit être remise sans tarder à la plaignante ou au plaignant ainsi qu'à la répondante ou au répondant.

12. Sanctions

1. Lorsqu'il détermine des sanctions et mesures correctives appropriées, le comité d'examen peut tenir compte de divers facteurs, notamment, mais sans y être limité :
- la nature du harcèlement;
 - si le harcèlement comportait un contact physique;
 - si le harcèlement était un incident isolé ou s'inscrivait dans un comportement habituel;
 - la nature du rapport entre la plaignante ou le plaignant et la personne accusée de harcèlement;
 - l'âge de la plaignante ou du plaignant;
 - si la personne accusée de harcèlement a été impliquée dans des incidents antérieurs de harcèlement;
 - si la personne accusée de harcèlement a admis sa responsabilité et manifesté sa volonté de changer; et
 - si la personne accusée de harcèlement a fait des représailles à la plaignante ou au plaignant.
2. Lorsqu'il recommande des sanctions, le comité d'examen peut envisager les options suivantes, isolément ou combinées, selon la gravité du harcèlement :



- excuses verbales;
 - excuses écrites;
 - lettre de réprimande du Club;
 - amende ou paiement d'une somme d'argent;
 - retrait de certains privilèges à titre de membre ou d'employée ou employé;
 - suspension temporaire avec ou sans solde;
 - cessation d'emploi ou résiliation de contrat;
 - perte du statut de membre; ou
 - tout autre recours jugé nécessaire.
3. Le comité d'éthique doit, dans les 7 jours qui suivent la réception du rapport du comité d'examen, étudier les recommandations du comité d'examen et rendre une décision sur la sanction appropriée qui doit paraître dans le rapport final.
 4. Si aucun appel n'est déposé conformément aux dispositions décrites dans l'article ci-après sur les appels, alors la direction générale du Club, ou le président dans le cas où la plainte est portée contre la direction générale, appliquera la décision.
 5. La direction générale, où le président dans le cas où la plainte est portée contre la direction générale, informera la plaignante ou le plaignant des résultats de l'enquête et de toute mesure disciplinaire ou autre action qu'il aura prise. Si la plaignante ou le plaignant n'est pas satisfait du résultat de l'enquête, on lui rappellera son droit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constituée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

13. Rapports

1. Si une enquête débouche sur un constat de harcèlement, on verse une copie du rapport du comité d'examen ainsi que le rapport final au dossier personnel ou de membre de la personne contre qui la plainte a été déposée. À moins que les constatations du comité d'examen ne soient rejetées en appel, ces rapports seront conservés 10 ans, sauf si des circonstances nouvelles exigent qu'ils soient gardés plus longtemps. Si le délit est mineur, le comité d'éthique peut, à sa discrétion, demander que des rapports soient détruits avant la date prévue.
2. Si l'enquête n'aboutit pas à un constat de harcèlement, toute preuve écrite de la plainte de harcèlement sera retirée du dossier personnel ou de membre de la personne contre qui la plainte a été déposée. On verse un exemplaire du rapport du comité d'examen ainsi que le rapport final aux dossiers du comité d'éthique. Ces dossiers demeurent confidentiels et leur accès sera limité à la direction générale et au comité d'éthique.



14. Appels des rapports finaux

Tout appel doit suivre la procédure établie et définie aux règlements de discipline la Fédération de soccer du Québec (FSQ) .

15. Révision des mesures disciplinaires

1. Sur demande écrite d'une personne qui a fait l'objet de mesures disciplinaires en vertu de la présente politique et à condition qu'au moins un an se soit écoulé après que le Club ait rendu sa décision finale, le comité d'éthique peut, à sa discrétion, envisager une révision des mesures disciplinaires imposées.
2. Le comité d'éthique nomme alors un comité de révision qui sera constitué d'au moins 3 personnes, dont au moins une femme et un homme. Aucun membre du comité de révision ne doit entretenir de rapports personnels avec la plaignante ou le plaignant ou avec la répondante ou le répondant, et ne doit jamais avoir été impliqué dans un litige entre ces personnes.
3. Le comité de révision doit, dans les 10 jours qui suivent sa nomination, présenter ses conclusions dans un rapport qu'il doit remettre au comité d'éthique. Le comité de révision détient l'autorité nécessaire pour recommander tout changement visant à alléger les mesures disciplinaires en vigueur.
4. Le comité d'éthique doit accepter les recommandations proposées par le comité de révision et présenter un rapport écrit qui sera la décision finale du Club.
5. Une copie de ce rapport écrit sera ensuite remise, sans délai, à la plaignante ou au plaignant ainsi qu'à la répondante ou au répondant et sera versée, de même que le rapport du comité d'examen, dans les dossiers.

16. Communication

Le Club est tenu de revoir régulièrement tout son matériel de formation des entraîneurs afin qu'il contienne des renseignements à jour et des conseils sur la protection des jeunes contre toute possibilité d'agression sexuelle possible ou contre toute violation de la Politique sur la prévention du harcèlement du Club.

Le Club est tenu de créer une page web spéciale sur son site internet où seront affichés la philosophie du Club, la marche à suivre pour régler un cas de harcèlement, les noms et informations de contact du comité d'éthique, de même qu'une note précisant que la version intégrale de la Politique du Club sur la prévention du harcèlement est disponible sur demande.

