

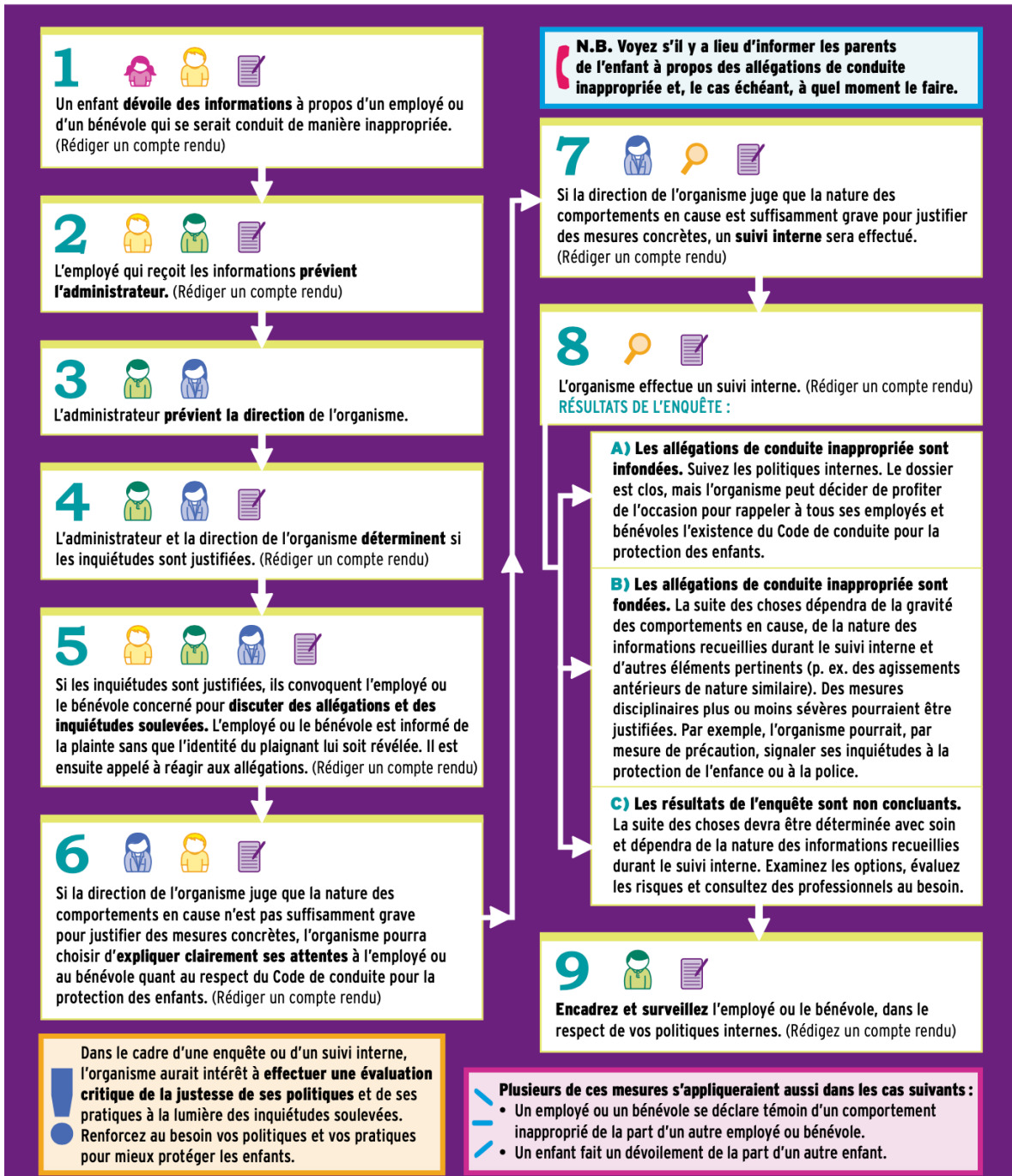


# Procédure

## SIGNALEMENT DE CONDUITE INAPPROPRIÉE

### ÉTAPES À SUIVRE :

Cette fiche fait partie des ressources du programme Priorité Jeunesse<sup>MC</sup>. Comme il s'agit d'un aide-mémoire, elle ne se veut pas exhaustive et ne saurait se substituer à un avis juridique. On conseille vivement aux utilisateurs de consulter la protection de l'enfance, la police, un avocat ou les trois, en fonction des circonstances.



*Les informations contenues et recueillies dans ce rapport sont confidentielles et destinées aux autorités et personnes autorisées du Club dans le but de protéger les jeunes athlètes.*



Compte rendu et rapport initiale du signalement :



Un enfant **dévoile des informations** à propos d'un employé ou d'un bénévole qui se serait conduit de manière inappropriée. (Rédiger un compte rendu)

*Inclure la date, heure, terrain ou gymnase, nom(s) de l'enfant(s) et personnes impliquées :*

- 1- Plaignant (Coordonnées)*
- 2- Témoin(s) (Coordonnées)*
- 3- Victime(s) (Coordonnées)*
- 4- Personne mise-en-cause (information disponible)*
- 5- Résumé des faits et allégations (Soyez précis et détaillé, quoi quand où)*

Compte rendu - Communication et signalement directeur générale :



L'employé qui reçoit les informations **prévi**ent l'**administrateur**. (Rédiger un compte rendu)

Compte rendu - Signalement à la personne-ressource pour la protection des enfants :



L'administrateur **prévi**ent la **direction** de l'organisme.



Compte rendu- Examen des faits :



L'administrateur et la direction de l'organisme **déterminent** si les inquiétudes sont justifiées. (Rédiger un compte rendu)

Compte rendu - Convocation :



Si les inquiétudes sont justifiées, ils convoquent l'employé ou le bénévole concerné pour **discuter des allégations et des inquiétudes soulevées**. L'employé ou le bénévole est informé de la plainte sans que l'identité du plaignant lui soit révélée. Il est ensuite **appelé à réagir aux allégations**. (Rédiger un compte rendu)

Compte rendu – Comportement inadéquat jugé non grave :



Si la direction de l'organisme juge que la nature des comportements en cause n'est pas suffisamment grave pour justifier des mesures concrètes, l'organisme pourra choisir d'**expliquer clairement ses attentes** à l'employé ou au bénévole quant au respect du Code de conduite pour la protection des enfants. (Rédiger un compte rendu)

Compte rendu – Comportement jugé grave :



Si la direction de l'organisme juge que la nature des comportements en cause est suffisamment grave pour justifier des mesures concrètes, un **suivi interne** sera effectué. (Rédiger un compte rendu)



Compte rendu – Enquête et suivi interne jugé A), B) ou C) :



L'organisme effectue un suivi interne. (Rédiger un compte rendu)  
**RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE :**

**A) Les allégations de conduite inappropriée sont infondées.** Suivez les politiques internes. Le dossier est clos, mais l'organisme peut décider de profiter de l'occasion pour rappeler à tous ses employés et bénévoles l'existence du Code de conduite pour la protection des enfants.

**B) Les allégations de conduite inappropriée sont fondées.** La suite des choses dépendra de la gravité des comportements en cause, de la nature des informations recueillies durant le suivi interne et d'autres éléments pertinents (p. ex. des agissements antérieurs de nature similaire). Des mesures disciplinaires plus ou moins sévères pourraient être justifiées. Par exemple, l'organisme pourrait, par mesure de précaution, signaler ses inquiétudes à la protection de l'enfance ou à la police.

**C) Les résultats de l'enquête sont non concluants.** La suite des choses devra être déterminée avec soin et dépendra de la nature des informations recueillies durant le suivi interne. Examinez les options, évaluez les risques et consultez des professionnels au besoin.

Compte rendu – Encadrement et surveillance



**Encadrez et surveillez** l'employé ou le bénévole, dans le respect de vos politiques internes. (Rédigez un compte rendu)