



Club de Soccer Les Braves d'Ahuntsic
En association avec Montréal City FC

Code de conduite

Pour la protection des jeunes athlètes

CSBA-SEC-G-001-R02
2021-02-21



Table de matières

1.0	Introduction	1
2.0	Objectif	1
3.0	Portée	1
4.0	L'importance du Code de conduite	1
5.0	Traiter les enfants avec dignité et maintenir des limites	1
6.0	Règles générales de comportement	2
7.0	Comportements inappropriés	3
8.0	Obligations en matière de signalement	4
8.1	<i>À qui signaler :</i>	4
8.2	<i>Comment signaler :</i>	5
8.3	<i>Suivi d'un signalement</i>	5



1.0 Introduction

Ce document regroupe les politiques, directives et procédures pour rencontrer les requis minimaux de sécurité au sein du Club de Soccer Les Braves d'Ahuntsic. Celui-ci s'appuie sur a) le modèle du Code de conduite et b) lignes directrices pour les adultes qui interagissent avec de jeunes athlètes; recommandé par le programme Priorité Jeunesse de Le Centre canadien de protection de l'enfance.

2.0 Objectif

L'objectif premier est d'assurer la protection des jeunes athlètes et d'encadrer les interactions entre les employés/bénévoles et les enfants et jeunes athlètes. La protection, les droits et le bien-être des enfants que nous servons sont au cœur de ce programme dans le but de développer des relations constructives avec les enfants et jeunes athlètes dans le respect de leurs limites.

3.0 Portée

Ce document et ses instructions doivent être suivis et mis en pratique par tous les employés/bénévoles, clubs associés, parents et tout fournisseurs de services et qui agissent de près ou de loin avec les enfants et jeunes athlètes.

4.0 L'importance du Code de conduite

Le Club de Soccer Les Braves d'Ahuntsic est soucieux de la protection et de la sécurité des enfants. L'adoption de ce Code de conduite est un pas important vers la création d'un milieu sûr pour les enfants. La protection, les droits et le bien-être des enfants qui participent à nos programmes sont pour nous une priorité de tous les instants. L'intention de ce Code de conduite est d'amener nos employés/bénévoles à développer des relations saines avec les enfants qui participent à nos programmes sportifs et à appliquer eux-mêmes des limites appropriées dans leurs rapports avec les enfants.

5.0 Traiter les enfants avec dignité et maintenir des limites

Tous les employés/bénévoles doivent :

- i. Traiter les enfants avec respect et dignité;
- ii. Établir et respecter des limites appropriées avec les enfants et les familles qui participent aux activités et aux programmes de notre organisme.



Tous les employés/bénévoles doivent surveiller leur propre comportement envers les enfants et de faire très attention au comportement des pairs, collègues de façon que chacun se comporte de manière appropriée et respectueuse et que son comportement soit perçu ainsi par tout le monde.

Toutes les interactions et les activités avec les enfants doivent :

- iii. Être connues et approuvées par le conseil, s'il y a lieu, et les parents de l'enfant;
- iv. Faire partie de vos tâches;
- v. Viser à développer les habiletés sportives de l'enfant.

Prenez toujours en considération la réaction de l'enfant à toute activité, toute conversation, tout comportement ou toute interaction. Si jamais vous avez des craintes par rapport à votre propre comportement ou celui d'autres personnes, tâchez d'en discuter avec la personne désignée au sein de l'organisme.

Exemples de comportements inacceptables envers un enfant :

- vi. Le mettre dans l'embarras;
- vii. Le déshonorer;
- viii. Le blâmer;
- ix. L'humilier;
- x. Le rabaisser.

6.0 Règles générales de comportement

Les employés/bénévoles de notre organisme ne doivent pas :

- i. Avoir avec un enfant des contacts physiques qui rendraient l'enfant ou un observateur raisonnable mal à l'aise ou qui dépasseraient des limites raisonnables aux yeux d'un observateur raisonnable;
- ii. Avoir avec un enfant, dans le cadre ou en dehors de leur travail avec lui, des communications qui rendraient l'enfant mal à l'aise ou qui dépasseraient des limites raisonnables aux yeux d'un observateur raisonnable;
- iii. Se livrer à un comportement qui va (ou qui semble aller) à l'encontre de notre mandat, de nos politiques ou de notre code de conduite, et ce, dans l'exercice ou non de leurs fonctions;
- iv. Faire leur propre enquête sur des allégations ou des suspicions d'agissements potentiellement illégaux ou inappropriés; les employés/bénévoles ont le devoir de signaler l'affaire à la personne désignée, à la protection de l'enfance ou à la police, et non d'enquêter.



7.0 Comportements inappropriés

Les comportements suivants sont jugés inappropriés :

- i. Communications inappropriées. Communiquer avec un enfant ou sa famille en dehors du contexte de ses tâches au sein de l'organisme, peu importe qui a fait le premier contact. Par exemple :
 - a. Appels téléphoniques personnels non liés au travail avec l'enfant.
 - b. Communications électroniques (courriel, texto, messagerie instantanée, clavardage, réseautage social et « demandes d'amitié ») non liées au travail avec l'enfant.
 - c. Lettres personnelles non liées au travail avec l'enfant.
 - d. Communications excessives (en ligne ou hors ligne)
- ii. Contacts inappropriés. Passer du temps avec un enfant sans autorisation en dehors des tâches désignées que l'on assume au sein de l'organisme.
- iii. Favoritisme. Accorder à un enfant ou à certains enfants des privilèges particuliers et une attention spéciale (par exemple, accorder beaucoup d'attention à un enfant, lui donner ou lui envoyer des cadeaux personnalisés ou lui accorder des privilèges excessifs, injustifiés ou inappropriés).
- iv. Prendre des photos ou des vidéos à caractère personnel. Utiliser un appareil personnel (téléphone cellulaire, appareil photo ou caméra) pour prendre des photos d'un enfant (ou permettre à quelqu'un d'autre de le faire) et publier ou copier sur Internet ou sur un périphérique de stockage personnel des photos que vous avez prises d'un enfant. Vous pouvez toujours prendre des photos dans le cadre de vos tâches, mais ces photos doivent demeurer en possession de l'organisme, et il vous est interdit de les utiliser pour des motifs personnels.

Les comportements suivants sont également jugés inappropriés :

- v. Raconter des blagues à caractère sexuel à un enfant ou faire à un enfant des remarques à caractère suggestif, sexuel ou personnel.
- vi. Montrer à un enfant du matériel à caractère sexuel (dessins, animations, roman-photo, calendriers, textes, photos, économiseurs d'écran, etc.), afficher ce genre de matériel à la vue d'un enfant ou le mettre à sa portée.
- vii. Intimider ou menacer un enfant.
- viii. Ridiculiser un enfant.



Nous ne tolérons aucun comportement inapproprié de la part d'un employé ou d'un bénévole, surtout s'il porte atteinte au bien-être des enfants qui participent à nos activités ou à nos programmes.

Il revient à l'organisation du club de juger si un comportement ou un geste constitue un comportement inapproprié eut égard à toutes les circonstances, dont les agissements antérieurs de l'auteur et les allégations ou suspicions relatives au comportement en question.

8.0 Obligations en matière de signalement

Les employés/bénévoles sont tous tenus de signaler les suspicions d'abus pédosexuel, les comportements inappropriés et les incidents qui sont portés à leur connaissance, qu'ils aient été ou non personnellement témoins du comportement ou des incidents en question.

8.1 À qui signaler :

- i. Toute allégation ou suspicion de **comportement potentiellement illégal** (par exemple, un abus pédosexuel) dont un employé/ bénévole est témoin doit rapidement faire l'objet d'un signalement à la police ou à la protection de l'enfance.
- ii. Pour assurer la protection des enfants dont nous avons la charge, toute allégation ou suspicion de **comportement potentiellement illégal** portées à la connaissance d'un employé/bénévole doit aussi rapidement faire l'objet d'un signalement à la police ou à la protection de l'enfance. Il reviendra à la police ou à la protection de l'enfance de juger si l'allégation ou la suspicion justifie une enquête plus approfondie.
- iii. Toute allégation ou suspicion de **comportement inapproprié** (exemples plus hauts) portées à la connaissance d'un employé/bénévole ou dont un employé est témoin doit faire l'objet d'un signalement à la personne désignée au sein de l'organisme.

Il se peut qu'un comportement potentiellement illégal ou inapproprié vous soit rapporté par un enfant ou par une autre personne ou que vous en soyez vous-mêmes témoins. Parmi les comportements qui pourraient être portés à votre connaissance ou dont vous pourriez être témoin et que vous devez signaler conformément aux procédures qui précèdent, mentionnons:



- iv. Un comportement potentiellement illégal de la part d'un employé/bénévole de l'organisme;
- v. Un comportement potentiellement illégal de la part d'une autre personne (parent, enseignant, gardienne, entraîneur, etc.).

Si vous ne savez trop si quelque chose dont vous avez été témoin ou qui vous a été rapporté constitue un comportement potentiellement illégal ou un comportement inapproprié, discutez-en avec la personne désignée, qui vous accompagnera dans la démarche. N'oubliez pas : vous avez le devoir de signaler directement à la police ou à la protection de l'enfance toute suspicion de comportement potentiellement illégal.

8.2 Comment signaler :

Tout signalement doit se faire en suivant la procédure de Signalement d'abus PEDOSEXUEL, CSBA-SEC-P-001 et/ou la procédure Signalement de conduite INNAPPROPRIÉ, CSBA-SEC-P-002 et en remplissant le(s) formulaires respectifs.

8.3 Suivi d'un signalement

Suite au signalement d'une allégation ou d'une suspicion de comportement potentiellement illégal, la police ou la protection de l'enfance seront prévenues. L'organisme fera un suivi interne, s'il y a lieu.

Suite au signalement d'une allégation ou d'une suspicion d'un comportement inapproprié, l'organisme fera un suivi pour établir les faits et déterminer les mesures disciplinaires ou autres qui s'imposent, le cas échéant.

Dans le cas d'un comportement inapproprié, l'organisme pourra décider de renvoyer le dossier à une agence de protection de l'enfance ou à la police :

- i. Si plusieurs comportements ont été signalés;
- ii. Si le comportement inapproprié se répète;
- iii. Ou si le comportement en cause soulève des inquiétudes majeures.

Tous les employés/bénévoles doivent prendre connaissance de ce Code de conduite et s'y conformer en signant la forme CSBA-SEC-F-001.