



Club des Braves d'Ahuntsic

Sécurité du club

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	2
CODE DE CONDUITE DU CLUB POUR PROTÉGER LES ENFANTS	3
Les cinq composantes du code de sécurité.....	3
L'importance d'un Code de conduite pour la protection des jeunes athlètes.....	3
Traiter les enfants avec dignité et maintenir des limites.....	3
Règles générales de comportement	4
Qu'entend-on par « comportement inapproprié » ?	4
Obligations en matière de signalement	5
Suivi d'un signalement.....	5
Résolution	7
POLITIQUE « RÈGLE DE DEUX » DU CLUB	8
ENGAGEMENTS	11

CODE DE CONDUITE DU CLUB POUR PROTÉGER LES ENFANTS

Le **Club des Braves d'Ahuntsic** a créé le présent Code de conduite pour la protection des jeunes athlètes afin d'encadrer les interactions de ses employés/bénévoles avec les enfants. La protection, les droits et le bien-être des enfants que nous servons sont toujours au cœur de nos programmes. Nous développons des relations constructives avec les enfants dans le respect de limites appropriées.

Les cinq composantes du code de sécurité

- 1- **Le Code de conduite du Club pour protéger les enfants.**
- 2- **Les lignes directrices du Club pour une conduite appropriée/inappropriée entre adultes/adolescents.**
- 3- **La politique du Club exigeant que tout soupçon de maltraitance d'enfant soit signalé aux forces de l'ordre**
- 4- **La politique du Club décrivant ce qu'il faut faire si vous êtes témoin d'une conduite inappropriée**
- 5- **La politique "règle de deux" du Club**

L'importance d'un Code de conduite pour la protection des jeunes athlètes

Nous sommes un organisme soucieux de la protection et de la sécurité des enfants. L'adoption d'un 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 du 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.

Traiter les enfants avec dignité et maintenir des limites

Tous les employés/bénévoles doivent :

- traiter les enfants avec respect et dignité;
- établir et respecter des limites appropriées avec les enfants et les familles qui participent aux activités et aux programmes de notre organisme.

Il est important de surveiller votre propre comportement envers les enfants et de faire très attention au comportement de vos pairs de façon que chacun se comporte de manière appropriée et respectueuse et que son comportement soit perçu ainsi par tout le monde.

Toutes vos interactions et vos activités avec les enfants doivent :

- être connues et approuvées par le conseil, s'il y a lieu, et les parents de l'enfant;
- faire partie de vos tâches;
- viser à développer les habiletés sportives de l'enfant.

Prenez toujours en considération la réaction de l'enfant à toute activité, conversation, comportement ou 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 :

- le mettre dans l'embarras;
- le déshonorer;
- le blâmer;
- l'humilier;
- le rabaisser.

Règles générales de comportement

Les employés/bénévoles de notre organisme ne doivent pas :

- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

Qu'entend-on par « comportement inapproprié » ?

Les comportements suivants sont jugés inappropriés :

1. 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)
2. Contacts inappropriés. Passer du temps avec un enfant sans autorisation en dehors des tâches désignées que l'on assume au sein de l'organisme.
3. 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).
4. 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 :

1. Raconter des blagues à caractère sexuel à un enfant ou faire à un enfant des remarques à caractère suggestif, sexuel ou personnel.
2. 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.
3. Intimider ou menacer un enfant.
4. Ridiculiser un enfant.

Nous ne tolérerons 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 reviendra à l'organisme de juger si un comportement ou un geste constitue un comportement inapproprié eût égard à toutes les circonstances, dont les agissements antérieurs de l'auteur et les allégations ou suspicions relatives au comportement en question.

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 ou non été personnellement témoins du comportement ou des incidents en question.

À qui signaler :

1. 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.
2. Pour assurer la protection des enfants dont nous avons la charge, toute allégation ou suspicion de comportement potentiellement illégal portée 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.
3. Toute allégation ou suspicion de comportement inapproprié (exemples plus hauts) portée 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-même témoin. 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 :

1. un comportement potentiellement illégal de la part d'un employé/bénévole de l'organisme;
2. 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.

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 :

- si plusieurs comportements ont été signalés;
- si le comportement inapproprié se répète;
- ou si le comportement en cause soulève des inquiétudes majeures.

J'accepte de me conformer au Code de conduite pour la protection des jeunes athlètes du **Club des Braves d'Ahuntsic**



Président

24 Août 2014

Date

Résolution

EXTRAIT DE PROCÈS-VERBAL

Club des Braves d'Ahuntsic

Séance du conseil d'administration du 22 août 2019

ATTENDU QUE le **Club des Braves d'Ahuntsic** a produit un code de conduite pour protéger les enfants. Ce code s'applique aux employés et aux bénévoles.

ATTENDU QUE le code de conduite contient des lignes directrices pour une conduite appropriée/inappropriée entre adultes/adolescents et enfants.

ATTENDU QUE le code contient la politique du club exigeant que tout soupçon de maltraitance d'enfant soit signalé aux forces de l'ordre.

ATTENDU QUE le code décrit ce qu'il faut faire si un employé ou bénévole est témoin d'une conduite inappropriée.

Sur proposition de Jean Bordeleau

Appuyée de Jorge Anaya

Il est proposé d'adopter le code de conduite du club pour protéger les enfants, lequel devra être signé par les employés et bénévoles du club.

Adopté à l'unanimité.



Président



Secrétaire, Jorge Anaya

POLITIQUE « RÈGLE DE DEUX » DU CLUB

Objectif

La Règle de deux de l'Association canadienne des entraîneurs stipule qu'il y aura toujours deux entraîneurs vérifiés, certifiés et formés par le PNCE avec un athlète lors de situations dans lesquelles l'athlète est potentiellement vulnérable. Les interactions individuelles entre un entraîneur et un athlète, sans la présence d'une autre personne, doivent être évitées en toutes circonstances, sauf en cas d'urgence médicale.

Normes

L'Association canadienne des entraîneurs a développé des normes pour la Règle de deux.

Canada Soccer s'attend à ce que toutes les organisations travaillent vers la norme d'or – avoir toujours deux entraîneurs formés et certifiés par le PNCE présents avec un athlète. Si des entraîneurs formés et certifiés par le PNCE ne sont pas disponibles, des bénévoles vérifiés (comme des gestionnaires, du personnel de soutien, des chaperons et des directeurs de club ou d'organisations) devraient être disponibles à la place. Si des bénévoles vérifiés ne sont pas disponibles, des parents ou d'autres athlètes devraient être invités à les remplacer temporairement. Si aucun autre adulte n'est disponible, il devrait toujours y avoir plus d'un athlète avec l'entraîneur (qui est la norme la moins élevée et n'est pas recommandé).

Lignes directrices

Canada Soccer recommande fortement aux organisations de suivre les lignes directrices pour veiller à ce qu'elles respectent la Règle de deux. Dans les lignes directrices ci-dessous, une « personne en autorité » est définie comme un entraîneur formé et certifié par le PNCE, un bénévole vérifié ou un autre adulte. L'organisation atteint la norme d'or de la Règle de deux si la personne en autorité est toujours un entraîneur formé et certifié du PNCE.

Voyage

Les lignes directrices suivantes sont fortement recommandées lors de voyage avec les athlètes :

Une personne en autorité ne peut être seule dans une voiture avec un athlète à moins que la personne en autorité ne soit le parent ou le tuteur légal de l'athlète

b) Une personne en autorité ne peut pas partager une chambre ou être seule dans une chambre d'hôtel avec un athlète, à moins que la personne en autorité ne soit le parent ou le tuteur légal de l'athlète

c) Les vérifications des chambres lors des nuitées doivent être effectuées par deux personnes en autorité

Vestiaires / Salles de réunion

Les lignes directrices suivantes sont fortement recommandées pour les vestiaires et les salles de réunion :

Les interactions entre une personne en autorité et un athlète individuel ne doivent pas se produire dans une salle où il y a une attente raisonnable en matière de vie privée telle que le vestiaire, la

salle de réunion ou les salles de bain. Une deuxième personne en autorité devrait être présente pour toute interaction nécessaire dans une de ces salles.

Si des personnes en autorité ne sont pas présentes dans le vestiaire, ou si leur présence est interdite, elles devraient toujours être disponibles à l'extérieur du vestiaire et être en mesure de pouvoir y entrer s'y requis.

Environnement d'entraînement / de compétition

Les lignes directrices suivantes sont fortement recommandées pour les environnements d'entraînement et de compétition (incluant avant, pendant et après les pratiques et les matchs) :

Une personne en autorité ne devrait pas être laissée seule avec un athlète avant ou après un match ou une pratique, à moins que la personne en autorité ne soit le parent ou le tuteur légal de l'athlète. Si l'athlète est le premier athlète à arriver, le parent de l'athlète devrait rester jusqu'à ce qu'un autre athlète ou une personne en autorité arrive. De la même façon, si un athlète risque de se retrouver seul avec une personne en autorité après un match ou une pratique, la personne en autorité devrait demander à une autre personne en autorité (ou à un parent ou tuteur d'un autre athlète) de rester jusqu'à ce que tous les athlètes soient partis. Si un adulte n'est pas disponible, un autre athlète doit être présent afin d'éviter que la personne en autorité se retrouve seule avec un seul athlète.

b) Les personnes en autorité qui donnent des instructions, démontrent des compétences ou facilitent des exercices ou des leçons à un athlète individuel doivent toujours le faire à la portée de la vue et de la voix d'une autre personne en autorité.

Identité de genre

Une personne en autorité qui interagit avec des athlètes devrait être du même sexe que les athlètes. Les lignes directrices suivantes sont fortement recommandées:

Pour les équipes composées d'athlètes ayant une seule identité de genre, une personne en autorité du même sexe doit être disponible pour participer ou assister à chaque interaction

Pour les équipes composées d'athlètes avec plus d'une identité de genre (par exemple, des équipes mixtes, une personne en autorité de chaque sexe doit être disponible pour participer ou assister à chaque interaction

ATTENDU QUE Canada Soccer a produit une politique qui définit l'application de la « **Règle de deux** » pour les clubs de soccer.

Sur proposition de Jean Bordeleau

Appuyée de Jorge Anaya

Il est proposé d'adopter la politique « Règle de deux » de Soccer Canada et de voir à son application pour toutes les activités et interactions qui impliquent des joueurs et intervenants mineurs. Le président du club est autorisé à signer tout document qui engage le club auprès des partenaires provinciaux et nationaux relatifs à cette résolution.

Adopté à l'unanimité.



Président



24 août 19
Secrétaire

ENGAGEMENTS

EXTRAIT DE PROCÈS-VERBAL

Club des Braves d'Ahuntsic

Séance du conseil d'administration du 22 août 2019

ATTENDU QUE Canada Soccer a produit un code de conduite et de déontologie dont la version du 22 septembre 2017 est disponible sur son site Web.

ATTENDU QUE Soccer Québec définit ce qu'est un environnement qui soutient la sécurité physique et émotionnelle des participants (sans intimidation, discrimination) à l'intérieur de sa politique de prévention du harcèlement.

ATTENDU QUE les normes qui correspondent à des installations et des équipements sécuritaires, bien maintenus et en bonne condition sont définies à l'intérieur du règlement de sécurité de la Fédération de soccer du Québec.

Sur proposition de Jean Bordeleau

Appuyée de Jorge Anaya

Il est proposé d'adopter le Code de conduite et de déontologie de Soccer Canada comme ligne directrice pour tous les joueurs et intervenants du club, d'engager le club à offrir un environnement qui soutient la sécurité physique et émotionnelle des participants (sans intimidation, discrimination) tel que défini par Soccer Québec, d'offrir des installations qui correspondent à des installations et des équipements sécuritaires, bien maintenus et en bonne condition, et ce, dans la perspective d'offrir une expérience sécuritaire de soccer pour tous les participants.

Le (la) président(e) du club est autorisé à signer tout document qui engage le club auprès des partenaires provinciaux et nationaux relatifs à cette résolution. L'application de ces engagements devra faire l'objet d'un suivi régulier de la part de la permanence du club afin de s'assurer de leur bonne application par les joueurs et intervenants du club.

Adopté à l'unanimité.



Président



24 août 19
Secrétaire