



CLUB DE SOCCER DE TROIS-RIVIÈRES

# Code de conduite pour la protection des enfants

Date d'entrée en vigueur : 25 mars 2021

## **Introduction**

Le Club de soccer de Trois-Rivières a créé le présent Code de conduite pour la protection des enfants afin d'encadrer les interactions de ses employés/bénévoles avec les enfants. La sécurité, les droits et le bien-être des enfants que nous desservons sont au centre de nos activités quotidiennes. Nous développons des relations constructives avec les enfants dans le respect de limites raisonnables.

## **Pourquoi un Code de conduite pour la protection des enfants?**

Nous sommes un organisme soucieux de la protection et de la sécurité des enfants. L'adoption d'un Code de conduite pour la protection des enfants est un pas important vers la création d'un milieu sûr pour les enfants. La sécurité, 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 pour la protection des enfants est d'amener nos employés/bénévoles à développer des relations saines avec les enfants qui participent aux activités ou aux programmes de notre organisme et à donner l'exemple aux enfants pour ce qui est des limites appropriées à observer.

## **Lignes directrices du Club pour une conduite appropriée/inappropriée entre employés/bénévoles et les enfants ou les adolescents**

### **Description de conduites appropriées**

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 votre supérieur ou la personne désignée ou les parents de l'enfant;
- faire partie de vos tâches;
- desservir les besoins de l'enfant et non les vôtres. 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

vos propres comportements ou ceux d'autres personnes, tâchez d'en discuter avec la personne désignée au sein de votre organisme.

### **Description de conduites inappropriées**

Exemples de comportements inacceptables envers un enfant :

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

### **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 ou de leurs tâches bénévoles, 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 leur supérieur ou à la protection de l'enfance, et non d'enquêter.

### **Les comportements suivants sont jugés inappropriés :**

1. Communications inappropriées. Communiquer avec un enfant en dehors du travail ou de ses activités bénévoles, peu importe qui a fait le premier contact. Par exemple :
  - Appels téléphoniques personnels; v Communications par voie électronique : courriel, textos, messagerie instantanée, clavardage, réseautage social (y compris des « les demandes d'amitié », etc.);
  - Lettres personnelles;
  - Communications excessives (par Internet ou hors Internet).
2. Contacts inappropriés. Passer du temps avec un enfant sans autorisation en dehors du travail ou de ses activités bénévoles. Si vous devez entrer en contact avec un enfant ou sa famille en dehors de vos heures de travail ou d'activités désignées, vous devez PRÉVENIR la personne désignée.

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 (pourvu que votre supérieur soit au courant), mais ces photos doivent demeurer en possession de l'organisme, et il vous est interdit de les utiliser pour des motifs personnels.
5. Raconter des blagues à caractère sexuel à un enfant ou faire à un enfant des remarques à caractère suggestif, sexuel ou personnel.
6. Montrer à un enfant du matériel à caractère sexuel (dessins, animations, romans 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.
7. Intimider ou menacer un enfant.
8. Couvrir un enfant de ridicule.

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 témoin 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 haut) portée à la connaissance d'un employé/bénévole ou dont un employé est témoin doit faire l'objet d'un signalement au directeur administratif, Sylvain Gervais (sylvain.gervais@cstr.ca ou (819) 995-2408).

Il se peut qu'un comportement potentiellement illégal ou inapproprié vous soit rapporté par l'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 :

- un comportement potentiellement illégal de la part d'un employé/bénévole de l'organisme;
- 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 (Sylvain Gervais, sylvain.gervais@cstr.ca ou (819) 995-2408) 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**

À la suite du 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.

À la suite du 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 enfants  
du Club de soccer de Trois-Rivières.

\_\_\_\_\_

Prénom

\_\_\_\_\_

Nom

\_\_\_\_\_

Signature de l'employé(e) ou bénévole

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Date



Signature du Président du CSTR