



Code de conduite des employés, entraîneurs et bénévoles pour la protection des enfants

Ce document est un ensemble de lignes directrices qui précisent les limites que les employés, entraîneurs et bénévoles se doivent d'appliquer vis-à-vis les enfants au sein de l'organisme. De ce fait, le club de soccer mineur d'Amos (CSMA), adhère aux lignes directrices telles que stipulées dans les documents du centre canadien de protection de l'enfance afin de permettre une pratique sécuritaire, le développement de saines relations en tout temps et le bien-être des enfants d'âge mineur. Il est, en effet, de la priorité du CSMA de protéger les enfants.

1. DÉFINITIONS

Protection des enfants

Ensemble des philosophies, des politiques, des normes, des règles et des procédures qui consistent à contribuer à la création d'un environnement sûr et à protéger les enfants contre tout type de violence ou de violation de leurs droits (en vertu de l'article 19.2 de la CDE).

La protection fait également référence au devoir moral et légal de toute l'organisation de protéger les enfants dont elle prend soin et dont elle est responsable au sein de l'organisation.

Violence à l'encontre des enfants

Toute forme d'atteinte à l'intégrité physique, psychologique et/ou sexuelle infligée à un enfant par une personne l'ayant à sa charge ou en prenant soin, qui exerce une autorité sur lui et en qui l'enfant devrait pouvoir faire confiance, indépendamment de l'intention, de la gravité, de l'acceptation sociale et de la fréquence de la souffrance causée.

2. RÈGLES GÉNÉRALES DE COMPORTEMENT

Les employés, entraîneurs et bénévoles doivent TOUJOURS :

- 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;
- Signaler un comportement inapproprié à leur supérieur ou à la protection de l'enfance, et non l'enquêter;

- Chaque employé, entraîneur ou bénévole doit veiller à avoir un comportement exemplaire envers les enfants et être attentif aux comportements de leurs pairs. Ces comportements doivent être appropriés, empreints de respect et perçus positivement par tout le monde;

Les interactions et les 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.

Les employés, entraîneurs et bénévoles ne doivent JAMAIS :

- 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.

3. LES COMPORTEMENT INAPPROPRIÉS

- Intimider ou menacer un enfant et couvrir un enfant de ridicule.
- Communiquer avec un enfant ou sa famille en dehors du travail ou de ses activités bénévoles, peu importe qui a fait le premier contact (ex. : appels téléphoniques personnels, courriels, textos, clavardage, lettres, etc.).
- Passer du temps avec un enfant ou sa famille 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.
- Accorder à un enfant ou à certains enfants des privilèges particuliers et une attention spéciale (ex. : donner beaucoup de temps à l'enfant, donner des cadeaux, accorder privilèges, etc.)
- Prendre des photos ou des vidéos à caractère personnel d'un enfant.
 - Les photos d'équipe sont toutefois permises.
- Raconter des blagues à caractère sexuel à un enfant ou faire des remarques à caractère sexuel à un enfant.
 - 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

Nous ne tolérerons aucun comportement inapproprié de la part d'un employé, d'un entraîneur 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.

4. OBLIGATION EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT

Les employés, entraîneurs et 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 (ex. : un abus pédosexuel) portée à la connaissance d'un employé/entraîneur/bénévole dont un employé/entraîneur/bénévole est témoin doit rapidement faire l'objet d'un signalement à la police ou à 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.
2. Toute allégation ou suspicion de comportement inapproprié porté à la connaissance d'un employé/entraîneur/bénévole ou dont un employé est témoin doit faire l'objet d'un signalement à votre supérieur et à la personne ressources du CA en matière de protection de la jeunesse.

Un comportement potentiellement illégal ou inapproprié peut être rapporté par l'enfant, par une autre personne ou bien, l'employé/entraîneur/bénévole peut en être lui-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/entraîneur/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, 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.

5. SUIVI D'UN SIGNALEMENT

Pour donner 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.

Pour donner 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 abus confirmé/coupable, l'entraîneur ou le bénévole sera démis immédiatement de ses fonctions.

Dans le cas d'un résultat non concluant/non-coupable, le CSMA pourra décider de suspendre ou de démettre de ses fonctions 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 soccer mineur d'Amos

Mis à jour le 8 janvier 2026.

Approuvé au conseil d'administration du 14 janvier 2026.

Signature de l'employé/entraîneur/bénévole

Date