



**CODE DE CONDUITE  
EMPLOYÉS, ENTRAINEURS ET BÉNÉVOLES  
POUR LA PROTECTION DES ENFANTS**

**CLUB DE SOCCER BORÉAL  
ROUYN-NORANDA  
2025-2027**



## **TABLE DES MATIÈRES**

INTRODUCTION .....	3
TERMINOLOGIE .....	3
RÈGLES GÉNÉRALES DE COMPORTEMENT .....	4
OBLIGATION EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT .....	6



## INTRODUCTION

Le Club Soccer Boréal de Rouyn-Noranda a adopté le présent Code de conduite pour la protection des enfants afin d'encadrer les interactions de ses employés, entraîneurs et bénévoles avec les enfants. Toutes les personnes de l'organisation, spécialement celles qui sont en contact direct avec les enfants, jouent un rôle important pour leur protection.

La prévention de la violence à l'encontre des enfants est primordiale pour qu'ils puissent exercer leurs droits ainsi que pour leur développement et leur bien-être.

Le présent Code de Conduite du CSBRN fournit des directives sur les normes de conduite appropriée à adopter en présence de personnes d'âge mineur. Il a été conçu pour permettre à tous ceux qui travaillent avec le CSBRN de s'acquitter de leurs tâches en toute confiance et de s'assurer de développer des relations positives en tout temps.

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***

Le CSBRN est 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 ceux-ci.

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 et bénévoles à développer des relations saines avec les enfants qui participent aux activités ou aux programmes de notre organisme. Il vise également à donner l'exemple aux enfants pour ce qui est des limites appropriées à observer.

## TERMINOLOGIE

**Enfant :** En vertu de l'article 1 de la CDE (Convention relative au droit de l'enfant)<sup>1</sup>, est considéré comme enfant tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt, en vertu de la législation qui lui est applicable.

### **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.

---

<sup>1</sup> <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-enfants.html>



Il y a cependant un élément qui revêt pour nous une importance capitale : la protection implique de doter les enfants des connaissances et des compétences nécessaires pour qu'ils puissent faire face aux facteurs de risque et aux dangers ou pour qu'ils puissent se confronter à leurs peurs de manière adéquate.

**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.

## RÈGLES GÉNÉRALES DE COMPORTEMENT

***TRAITER LES ENFANTS AVEC DIGNITÉ ET RESPECTER LES LIMITES***

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 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.

Chaque employé ou bénévole doit prendre en considération la réaction de l'enfant à toute activité, conversation, comportement ou interaction. Un employé, un entraîneur ou un bénévole qui aurait des craintes par rapport à son propre comportement ou celui d'autres personnes, doit en discuter avec la personne désignée au sein du CSBRN.

Exemples de comportements inacceptables envers un enfant :

- Critiquer un enfant
- Le mettre dans l'embarras
- Le déshonorer
- Le blâmer
- L'humilier



Les employés et bénévoles de notre organisme 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.

### ***QU'ENTEND-ON PAR COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ***

Les comportements suivants sont jugés inappropriés :

- 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
- 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)

### ***QU'ENTEND-ON PAR CONTACT INAPPROPRIÉ.***

- 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 (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)
- 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 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.
- Raconter des blagues à caractère sexuel à un enfant ou faire à un enfant des remarques à caractère suggestif, sexuel ou personnel.
- 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
- Intimider ou menacer un enfant
- 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 via son comité de discipline 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.

## **OBLIGATION EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT**

### **À QUI SIGNALER :**

Les employés 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 témoins du comportement ou des incidents en question.

Toute allégation ou suspicion de comportement potentiellement illégal (par exemple, un abus pédosexuel) portée à la connaissance d'un employé/bénévole ou dont un employé/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.

Toute allégation ou suspicion de comportement inapproprié portées à la connaissance d'un employé/bénévole ou dont un employé est témoin doit faire l'objet d'un signalement à votre supérieur.

Un comportement potentiellement illégal ou inapproprié peut être rapporté par l'enfant, par une autre personne ou bien, l'employé/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/bénévole de l'organisme
- Un comportement potentiellement illégal de la part d'une autre personne (parent, enseignant, gardienne, entraîneur)

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***

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 via son comité de discipline 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, le CSBRN 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 Soccer Boréal de Rouyn-Noranda

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé ou du bénévole

\_\_\_\_\_  
Date