

Principes directeurs

Table des matières

Contexte	5
Comité de pilotage	6
Définitions	7
1 - Préambule	8
2 - Objectifs des principes directeurs	9
3 - Champ d'application	10
4 - Engagements	11
5 - Responsabilités des différents partis	12
5 - Responsabilités des différents partis	13
6 - Dépôt d'un signalement	14
7 - Mécanismes de dénonciation	15
8 - Confidentialité des signalements et protection contre les représailles	16
9 - Signalement abusif, frivole, entaché de mauvaise foi ou non-fondé	17
10 - Mesures de soutien aux victimes	18

Annexes

Annexe 1 - Ressources à contacter selon les besoins	20
Annexe 2 - Définitions	21
Annexe 3 - Code de conduite	22
Annexe 4 - Formulaire de consentement à des vérifications de références	28
Annexe 5 - Parcours de traitement d'un signalement	30



En juin 2021, les sept présidents des Patro mandatent l'équipe de la Fondation à mener une réflexion et des démarches de mise en commun d'une politique de l'intégrité pour l'ensemble des Patro, la Fondation Patro et le Réseau Patro. De plus, la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir a adoptée la Politique, règles et procédures en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs en 2022, impactant les actions du Réseau au matière d'intégrité.

Les objectifs de la démarche ont été les suivants :

-
- 1.0 Établir des standards en termes de protection de l'intégrité en tenant compte des initiatives déjà en place.

 - 2.0 Accompagner et soutenir les Patro, le Réseau Patro et la Fondation Patro en outillant les gestionnaires et les administrateurs (ex : politique, code de conduite, formation, etc.)

 - 3.0 Favoriser la mise en place de mécanismes de prévention dans l'ensemble du réseau

 - 4.0 Dégager une image de gestion éthique, transparente et impartiale

Inspirée des meilleures pratiques en la matière et des standards reconnus les plus élevés, nous sommes heureux de vous présenter les principes directeurs et le processus de protection de l'intégrité des Patro.

Comité de pilotage



Émilie Pellerin, Conseillère Talents et Culture, Réseau Patro

Denis Servais, Bénévole impliqué au Patro Charlesbourg
et président de l'organisme Sport'Aide

Michel Desmeules, administrateur Patro Jonquière et administrateur
Réseau Patro

Me Sylvie Tremblay, Administratrice indépendante Réseau Patro

Me Marie-Pier Auger, Administratrice indépendante Réseau Patro

Jean Marc Roberge, Président sortant Patro Charlesbourg

Me Yves Picard, Président Réseau Patro et Président Patro
Roc-Amadour

Donald Gingras, Directeur général Réseau Patro



À des fins de faciliter la lecture de ces principes directeurs, voici des précisions face à trois appellations que nous utiliserons dans le document qui suit.

Partenaires

Nous utiliserons le terme partenaire pour parler des organisations ou des particuliers qui offrent des prestations de services (ex : loisir, sport, événementiel, contractuel, etc.) ou de partenariat directement en lien avec la réalisation d'activités offertes par les organismes Patro que ce soit dans un cadre rémunéré ou non.

Parties prenantes

Lorsqu'il sera question des différents parties concernés par le respect et l'application des principes directeurs de protection de l'intégrité, nous utiliserons le terme parties prenantes cela inclus les participantes et les participants, les bénévoles, les partenaires, les membres du personnel, les gestionnaires, les membres de direction et les membres des conseils d'administration.

Organismes Patro

Lorsqu'il sera question de l'ensemble des organisations que forme le Réseau Patro, la Fondation Patro et les 7 Patro, nous utiliserons le terme organismes Patro.



Dans le cadre de leur mission, les organismes Patro ont la responsabilité de protéger leurs organisations en offrant un environnement sécuritaire, juste et en lequel la population peut avoir confiance. Cet environnement sécuritaire doit être vécu à tous les niveaux d'implication : participantes et participants, bénévoles, partenaires, membre du personnel, gestionnaires, membres de direction et membres des conseils d'administration.

Ainsi, les organismes Patro n'entendent tolérer aucune forme d'inconduite, que ce soient notamment de l'abus, du harcèlement, de la négligence ou de la violence, physique, psychologique ou sexuelle, de comportements contrevenant à une loi, à un règlement ou à un code de conduite, d'usage abusifs des fonds de l'organisme et de cas grave de mauvaise gestion sans s'y restreindre, et ce, dans tous les programmes et activités dispensés par eux-mêmes ou par des partenaires. Ils reconnaissent l'importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et

d'intervenir pour faire cesser ces comportements et ces actes répréhensibles lorsqu'ils sont portés à leur connaissance. C'est dans ce contexte qu'ils ont adopté les présents principes directeurs énonçant les principaux devoirs et obligations associés à l'exercice des activités qu'ils régissent. Ces principes directeurs lient expressément toutes les parties prenantes qui fréquentent les organismes Patro.

Les principes directeurs se veulent un outil de régie interne auxquels toutes les personnes qui fréquentent les organismes Patro sont soumis.

Par son code de conduite, elle vise également à régler les comportements des dites personnes, afin que leurs comportements soient en tout temps conformes à la mission des organismes Patro.

Les présents principes ne remplacent et/ou ne se substituent aucunement à toute loi régie par le Code criminel ou le Code civil du Québec.

La procédure de traitement des signalements énoncée dans le présent document ne remplace et/ou ne se substitue aucunement aux procédures prévues pour tout recours devant les tribunaux de droit commun.

Ces principes directeurs s'inspirent de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et de la Loi sur les normes du travail du Québec.

Les organismes Patro réitèrent qu'ils considèrent toute forme d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, physique, psychologique ou sexuelle comme un obstacle à l'égalité des droits et confèrent à l'ensemble des membres de la direction, des gestionnaires, des membres du personnel, des partenaires, des membres de conseils d'administration et des bénévoles la responsabilité d'y faire échec et de traiter avec diligence et dans la plus stricte confidentialité, tout signalement à cet égard.



Les dispositions des présents principes directeurs mis en place par les organismes Patro ont pour objectifs :

- De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le réseau au fait que toute forme d'inconduites, que ce soient notamment d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, de comportements contrevenant à une loi, à un règlement ou à un code de conduite, d'usage abusifs des fonds de l'organisme et de cas grave de mauvaise gestion sans s'y restreindre, et ce, dans tous les programmes et activités dispensés par eux-mêmes ou par des partenaires, ne sont pas tolérés ;
- De prendre les moyens raisonnables pour offrir des milieux sains, exempts notamment d'inconduites incluant de l'abus, du harcèlement, de la négligence ou de la violence ;
- D'empêcher qu'une personne ayant été reconnue coupable d'inconduite dans l'une ou l'autre de nos organisations puisse récidiver dans un autre de nos milieux ;
- D'instaurer des mesures qui favorisent le respect de la dignité et de l'intégrité psychologique, physique et sexuelle des personnes évoluant dans nos milieux ;
- De favoriser la dénonciation de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes répréhensibles dès leur apparition ;
- De mettre en place une procédure efficace en matière de protection de l'intégrité, donnant accès à un processus formel de traitement des signalements d'inconduite ;
- D'établir les rôles et responsabilités des différentes personnes intervenantes afin de traiter et de corriger les situations d'atteinte à l'intégrité de façon rapide et efficace ;
- De prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires afin de faire cesser toute inconduite portée à sa connaissance ;
- D'identifier des ressources qu'une personne peut joindre au besoin lorsqu'elle est impliquée (qu'elle soit victime ou témoin) dans une situation d'inconduite.



Les présents principes directeurs s'appliquent à toutes les parties prenantes impliquées dans un organisme Patro. Elle concerne tous les cas d'inconduite, que ce soient notamment d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, de comportements contrevenant à une loi, à un règlement ou à un code de conduite, d'usage abusifs des fonds de l'organisme et de cas grave de mauvaise gestion sans s'y restreindre, pouvant survenir dans n'importe quelle activité ou programme. Elle touche également au volet éthique du financement de l'organisme quant au vol ou à la fraude.

Les présents principes lient toutes les parties prenantes impliquées dans les organismes Patro.

Les présents principes directeurs n'ont pas pour effet d'empêcher l'application d'un règlement interne prévoyant l'attribution d'une sanction automatique par un organisme Patro ou l'un de ses partenaires.

En tout temps, toute présumée victime peut également s'adresser aux tribunaux compétents afin de faire valoir ses droits, le cas échéant.



Les organismes Patro s'engagent à :

- Ne tolérer aucune forme d'inconduite ;
- Protéger l'ensemble des membres d'un conseil d'administration, membres de la direction, gestionnaires, membres du personnel, bénévoles, partenaires, participantes et participants, de toute forme d'inconduite par un mécanisme d'aide et de recours ;
- Ne divulguer à quiconque le nom des personnes impliquées dans une situation d'inconduite, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la gestion du signalement ou à l'imposition de mesures disciplinaires (ex : protection du réseau) ;
- Veiller à ce qu'en aucun cas, la personne victime d'inconduite ne soit l'objet de représailles ;
- Sensibiliser la personne ayant des inconduites pour l'aider à modifier son comportement.

5 - Responsabilités des différents partis



D'entrée de jeu, les organismes Patro s'attendent à la collaboration de toutes les personnes de l'organisation ; ils encouragent chaque personne à faire	connaître sa désapprobation face à un comportement qu'elle juge inadéquat et à se prévaloir des présents principes directeurs au besoin.		
5.1 Lorsqu'un mineur est impliqué	<ul style="list-style-type: none">• Les organismes Patro rappellent que, conformément à la <i>Loi sur la protection de la jeunesse</i>, toute personne ayant des motifs raisonnables doit signaler au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) toutes	les situations d'abus sexuel et tout abus physique commis sur un mineur, et ce, peu importe l'auteur présumé d'abus et les moyens pris par les parents pour mettre fin à la situation. Cette obligation de dénonciation vise	également la situation où un mineur subit des sévices corporels ou est soumis à des méthodes éducatives ou d'encadrement déraisonnables.
5.2 Pour les membres d'un conseil d'administration et les membres de la direction	<ul style="list-style-type: none">• Assumer la responsabilité des principes directeurs ;• Contribuer, par leur comportement, à rendre le milieu de travail exempt d'inconduites ;• Prendre l'engagement de prévenir et de faire cesser les inconduites et se donner les moyens pour agir ;• Soutenir les gestionnaires ;	<ul style="list-style-type: none">• <i>S'assurer qu'une validation rigoureuse et systématique des références pour toute embauche bénévole ou rémunérée pour laquelle une personne mentionne une implication passée ou actuelle au Réseau Patro, à la Fondation Patro ou dans un organisme Patro (*une autorisation du candidat est préalable. Voir formulaire annexe 4) ;</i>	<ul style="list-style-type: none">• S'assurer qu'il y ait une personne désignée responsable de l'application des principes directeurs i.e. pour chaque organisme Patro.
5.3 Pour les gestionnaires	<ul style="list-style-type: none">• Contribuer, par leur comportement, à rendre le milieu de travail exempt d'inconduites ;• Conscientiser les membres du personnel quant à la responsabilité de chaque personne à rendre le milieu de travail exempt de harcèlement (psychologique, physique et sexuel) ;• Détecter les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des membres du personnel de leur secteur ;	<ul style="list-style-type: none">• Décider des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque dans leur secteur ne conduisent à des inconduites et exercer un suivi ;• <i>Valider, de façon rigoureuse et systématique, les références pour toute embauche bénévole ou rémunérée pour laquelle une personne mentionne une implication passée ou actuelle au Réseau Patro, à la Fondation Patro ou</i>	<p><i>dans un organisme Patro (*une autorisation du candidat est préalable. Voir formulaire annexe 4) ;</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque et consolider au besoin leur secteur ;• Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention.

5 - Responsabilités des différents partis



5.4 Pour les membres du personnel (permanents, occasionnels, saisonniers ou contractuels)	<ul style="list-style-type: none">• Contribuer, par leur comportement, à rendre le milieu de travail exempt d'inconduites ;• Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ;	<ul style="list-style-type: none">• Participer aux mécanismes de concertation mis en place dans les organismes Patro pour prévenir les inconduites.
5.5 Pour les bénévoles	<ul style="list-style-type: none">• Contribuer par leur comportement à rendre le milieu exempt d'inconduites ;• Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur bénévolat ;	<ul style="list-style-type: none">• Participer aux mécanismes de concertation mis en place dans les organismes Patro pour prévenir les inconduites.
5.6 Pour les partenaires	<ul style="list-style-type: none">• Contribuer par leur comportement à rendre le milieu de travail exempt d'inconduites ;• Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur partenariat ;	<ul style="list-style-type: none">• Participer aux mécanismes de concertation mis en place dans les organismes Patro pour prévenir les inconduites.
5.7 Pour les participantes et les participants	<ul style="list-style-type: none">• Contribuer par leur comportement à rendre le milieu exempt d'inconduites ;• Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur activité ;	<ul style="list-style-type: none">• Participer aux mécanismes de concertation mis en place dans les organismes Patro pour prévenir les inconduites.



6.1 Pour les participantes et les participants	<p>Pour qu'un signalement soit recevable, le comportement qui en est l'objet doit se qualifier d'inconduite au sens des présents principes directeurs, soit notamment, mais non limitativement, ce qui suit :</p> <p>il devra rencontrer un ou plusieurs des critères suivants :</p>	<ul style="list-style-type: none">• Des paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés ;• Un milieu de travail rendu néfaste pour la victime ;• Une atteinte à la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique ;• Une conduite vexatoire i.e. humiliante, offensante, frauduleuse ou abusive ;	<ul style="list-style-type: none">• Un comportement contrevenant à une loi, à un règlement ou un code de conduite ;• L'usage abusif des fonds de l'organisme ;• Un cas grave de mauvaise gestion ;• Le fait d'inciter une personne de commettre une inconduite.
6.2 Exemples	<ul style="list-style-type: none">• Contacts physiques (attouchements), remarques, insultes, affichage de matériel pornographique, plaisanteries et commentaires à caractère sexuel portant atteinte à la dignité ;• Intimidation, menaces, représailles, agressions et autres injustices ;• Plaisanteries mesquines ou commentaires désobligeants fréquents et nuisibles au rendement professionnel ;	<ul style="list-style-type: none">• Promesse de récompenses illicites ou explicites faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ;• Cadeaux ou autres avantages offerts, ou reçus, dans le cadre de ses fonctions ;• Falsification, manipulation, altération ou destruction non autorisée de documents ou de données de toute nature, incluant des données financières ou contractuelles ;	<ul style="list-style-type: none">• Appropriation illicite de fonds ou irrégularités dans la gestion de fonds ;• Utilisation des ressources de l'organisme à des fins personnelles ;• Conflits d'intérêts non déclarés ;• Tout autre geste portant atteinte à l'intégrité.



Mise en garde : Attention !

Si vous croyez que votre santé ou celle d'autrui, que votre sécurité ou celle d'autrui, ou encore que les biens d'un organisme Patro sont menacés et que vous avez besoin d'une intervention immédiate, nous vous invitons à contacter les services d'urgence de votre région (911).

Les organismes Patro disposent de mécanismes de signalement permettant de signaler tous types d'inconduites tenues dans le cadre de ses activités ou programmes.

Qui peut effectuer une dénonciation ?

Toute personne qui vit ou qui a été témoin d'une inconduite dans le cadre des activités ou programmes des organismes Patro peut se prévaloir de son droit de dénonciation.

7.1 Abus, harcèlement, négligence et violence



Étant membre de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir, les organismes Patro bénéficie de la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs et de son processus de gestion des plaintes indépendant et impartial. Nous vous invitons à prendre connaissance de cette Politique pour apprécier le détail du processus en place.

Où porter plainte ?

Via la plateforme « Je porte plainte » (bouton universel) qui se retrouve sur le site Internet de la Fondation Patro, du Réseau Patro et sur ceux de l'ensemble des organismes Patro.

- Par le web : alias-solution.com/contact/fr/LSQ310
- Par téléphone : À confirmer

7.2 Toute autre forme d'inconduite



Les organismes Patro offrent à ses parties prenantes, ses partenaires et tout autre victime ou témoin d'actes répréhensibles **autre que** d'abus, d'harcèlement, de négligence et de violence, dans le cadre de ses activités et programmes, un mécanisme de signalement afin d'assurer la prise en charge des situations d'inconduites. Les signalements effectués seront traités de façon confidentielle. Il est possible pour l'auteur du signalement de demeurer anonyme dans le cadre du dépôt de son signalement.

L'organisation indépendante **ALIAS** spécialisée dans la mise en place de mécanisme de signalement et gestion de signalement assurera la prise en charge confidentielle des signalements et offrira ses constats et/ou recommandations sur la situation. Les ententes de médiations ou recommandations seront présentées au conseil d'administration du Réseau Patro. Le C.A. aura pour responsabilité d'entériner les recommandations, puis d'en assurer l'application dans l'organisation concernée.

Où porter plainte ?

Via la plateforme (bouton universel) qui se retrouve sur le site Internet de la Fondation Patro, du Réseau Patro et sur ceux de l'ensemble des organismes Patro.

- Par le web : alias-solution.com/contact/fr/rpatro
- Par téléphone : À confirmer

8 - Confidentialité des signalements et protection contre les représailles



L'ensemble des mesures raisonnables sont mises en place par les organismes **Patro** afin de préserver la confidentialité des informations obtenues. La protection de la confidentialité peut toutefois comporter certaines limites, notamment si la divulgation des informations s'avère requise ou nécessaire en vertu de la loi, d'une ordonnance d'un tribunal ou dans le cadre de l'application de mesures administratives ou disciplinaires.

Par ailleurs, en vue de préserver la confiance de l'auteur d'un signalement envers le mécanisme mis en place,

les organismes s'engagent à interdire l'exercice, par son personnel, de toute forme de représailles contre une personne pour le seul motif qu'elle a signalé de bonne foi un acte qu'elle juge répréhensible ou qu'elle a fourni, de bonne foi, des informations légitimes dans le cadre du traitement du signalement.

Ces mesures de représailles incluent notamment, et sans s'y restreindre, les menaces, le congédiement, la rétrogradation, la suspension, les poursuites judiciaires ou le déplacement d'un employé.

9 - Signalement abusif, frivole, entaché de mauvaise foi ou non-fondé



Un signalement d'inconduite constitue une accusation sérieuse. Dans cette optique, lorsqu'un signalement est jugé abusif, frivole ou fait de mauvaise foi, la personne ayant effectué une dénonciation s'expose alors à des mesures disciplinaires et l'incident sera inscrit à son dossier.

Si, de bonne foi, une personne dépose une dénonciation d'inconduite dont le bien-fondé n'est pas confirmé par les éléments de preuve recueillis, ce signalement sera rejeté sans qu'il en soit fait mention dans le dossier de la personne accusée d'inconduite.



L'ensemble des parties impliquées dans la gestion d'une dénonciation a un devoir de confidentialité à l'égard de l'information à laquelle ils ont eu accès. Les organismes Patro souhaitent ainsi préserver l'intégrité de tous.

Les organismes Patro s'engagent à convenir avec la victime du support dont elle aimerait bénéficier. L'organisme Patro pourrait offrir directement ce support à la victime ou encore s'assurer de référer cette dernière à des ressources spécialisées pouvant répondre à ses besoins. Il en va de même pour la personne visée par les allégations d'inconduites.

Advenant le cas où la victime souhaiterait réintégrer l'organisme Patro dans le cadre de ses activités (employé, bénévole ou participant), l'organisme Patro conviendra avec la victime d'un plan de réintégration qui devra s'inscrire dans la lignée du rétablissement de cette dernière.

Annexes



Ressources à contacter selon les besoins

Centre de crise de votre région (santé mentale)

Centre de prévention du suicide de votre région

Directeur de la protection de la jeunesse de votre région

Plateforme de dénonciation en ligne ALIAS (voir section 7 du présent document)

Service de police de votre localité



Définitions

Abus :

Nous vous invitons à consulter la définition et ses déclinaisons disponibles à l'annexe A de la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs (*abus physique et abus sexuel*).

Agression sexuelle :

Nous vous invitons à consulter la définition disponible à l'annexe A de la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs.

Cas grave de mauvaise gestion :

Un acte ou une omission qui, intentionnellement ou non, démontre une insouciance, une négligence ou un mépris pour la bonne gestion des ressources qui sont substantielles.

Comportements contrevenant à une loi, à un règlement ou à un code de conduite :

Acte, omission ou comportement qui s'écarte de manière marquée des pratiques ou normes de conduite généralement acceptées, ou encore des normes d'éthiques ou des codes de conduites applicables.

Fraude :

Acte malhonnête fait dans l'intention de tromper en contrevenant à la loi ou aux règlements.

Harcèlement :

Nous vous invitons à consulter la définition et ses déclinaisons disponibles à l'annexe A de la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs (*harcèlement psychologique et harcèlement sexuel*).

Inconduite :

Comportement inapproprié, que ce soient notamment de l'abus, du harcèlement, de la négligence ou de la violence, physique, psychologique ou sexuelle, de comportements contrevenant à une loi, à un règlement ou à un code de conduite, d'usage abusifs des fonds de l'organisme et de cas grave de mauvaise gestion sans s'y restreindre.

Négligence :

Nous vous invitons à consulter la définition disponible à l'annexe A de la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs.

Organismes Patro :

L'expression *organismes Patro* sous-entend l'ensemble de ces organisations légalement enregistrées :

- Fondation Patro
- Patro Charlesbourg
- Patro d'Ottawa
- Patro Jonquière
- Patro Laval
- Patro Lévis
- Patro Roc-Amadour
- Patro Villeray
- Réseau Patro

Partenaires :

Dans l'exercice de la mise en œuvre de ces principes directeurs, on entend par partenaire des organisations qui offrent des prestations de services (ex : loisir, sport, événementiel, contractuel, etc.) ou de partenaire directement impliqué dans les opérations de réalisation d'activités offertes par les organismes Patro (que ce soit dans un cadre rémunéré ou non).

SéVICES :

Nous vous invitons à consulter la définition disponible à l'annexe A de la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs.

Usage abusif des fonds ou des biens :

S'entend notamment des dépenses faites sans l'autorisation nécessaire, qui sont illégales ou qui sont contraires à la loi, à la réglementation, aux politiques ou aux procédures applicables, y compris à l'égard des fonds ou des biens que l'organisme gère pour autrui.

Vol :

Prendre, s'approprier quelque chose qui est le bien d'autrui par la ruse ou par la force.

- S'approprier indûment quelque chose.
- Léser sciemment quelqu'un ou une organisation, lui faire perdre de l'argent, lui faire payer trop cher quelque chose.

Violence :

Nous vous invitons à consulter la définition et ses déclinaisons disponibles à l'annexe A de la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs (*violence, violence physique, violence psychologique, violence sexuelle et intimidation*).



Code de conduite

Comme énoncé dans le préambule des présents principes directeurs, le code de conduite fait partie intégrante des dits présents principes directeurs et lie les différents partis du réseau des organismes Patro.

Ainsi, il incombe à chaque organisme Patro d'informer les parties prenantes de l'existence des principes directeurs à l'égard de l'intégrité et du code de conduite. Il lui incombe de communiquer chaque changement qui pourrait être apporté à ces principes directeurs.

Chaque organisme Patro doit faire signer à toutes les parties prenantes une déclaration attestant avoir pris connaissance et avoir donné son adhésion aux principes directeurs et au code de conduite.

Il incombe également à chaque organisme Patro d'aviser ses membres, par le biais de la déclaration, que tout manquement à l'une ou l'autre des obligations inscrites aux présents principes directeurs sur l'intégrité et son code de conduite est passible

d'une sanction variant selon la gravité des gestes pouvant aller d'un avis au dossier de l'employé, à un renvoi de l'organisme Patro jusqu'à un signalement aux autorités.

** Ces codes de conduites ne suppléent pas ceux qu'on retrouve dans la Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs adoptée par la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir en 2022. Il s'agit de deux outils complémentaires.*

1.1 Code de conduite des membres d'un conseil d'administration et des membres de la direction

Le pouvoir décisionnel est entre les mains des membres d'un conseil d'administration et des membres de la direction. Ils ont la responsabilité ultime de la qualité des activités et des services offerts. Ils doivent s'assurer que le déroulement des activités rejoint les valeurs des organismes Patro. Ils doivent garantir davantage le bien-être de la collectivité et les intérêts de l'organisme que leurs besoins personnels.

Pour bien remplir leur rôle, les membres d'un conseil d'administration et les membres de la direction doivent :

- Contribuer par leur conduite, à rendre le milieu de travail exempt d'inconduite;
- Reconnaître que la participante ou le participant est la première personne qui motive toutes leurs décisions et leurs actions;
- S'assurer que la participation aux activités est offerte à chance égale à toutes les participantes et tous les participants, indépendamment de l'âge, du sexe, du statut social ou de l'origine ethnique;
- S'assurer que l'encadrement des membres du personnel, des bénévoles et des participantes et participants est exercé de façon que le respect des principes véhiculés par l'organisation soit favorisé;

- Promouvoir l'engagement social ainsi que l'esprit de solidarité;
- Encourager la mise en place de programmes qui permettent le perfectionnement et la formation pour tous les acteurs du milieu;
- S'assurer que les lieux, les installations, les équipements et la programmation soient sécuritaires et correspondent aux intérêts et aux besoins des participantes et participants;
- S'assurer des bonnes relations et des contacts avec le milieu des médias, le public et tous les organismes ou personnes liés à l'organisation;
- Planifier l'ensemble des activités de façon qu'une personne qui intervient (entraîneuse ou entraîneur, gestionnaire, thérapeute, bénévole, officiel, etc.) ne soit jamais seule dans un lieu privé fermé en compagnie d'une participante ou d'un participant ou d'une personne impliquée dans le milieu. Ce lieu peut être réel (local, chambre, vestiaire, voiture) ou virtuel (messagerie, réseau social);
- Prendre connaissance des principes directeurs de protection de l'intégrité des organismes Patro à titre de référence et apporter des bonifications si nécessaire;
- Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse;
- S'assurer, dans le cadre de leurs fonctions, que chaque personne soit traitée avec respect et équité;
- Dénoncer toute forme d'inconduite dont ils seraient témoins;
- S'assurer qu'une validation rigoureuse et systématique des références pour toute embauche bénévole ou rémunérée pour laquelle une personne mentionne une implication passée ou actuelle au Réseau Patro, à la Fondation Patro ou dans un organisme Patro;
- Encourager toute personne qui signalerait une inconduite à faire entendre ses droits en lui rappelant la procédure interne prévue à cet effet.



Code de conduite des membres du personnel

Les membres du personnel doivent avant tout être conscients de l'importance de LEUR rôle. Ils doivent assumer la mission du Patro et se montrer dignes de cette responsabilité envers toutes les

personnes qu'ils côtoient dans le cadre de leurs fonctions. Ils doivent garantir davantage le bien-être de la collectivité et les intérêts de l'organisme que leurs besoins personnels.

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <p>2.1 Pour l'ensemble des membres du personnel (permanents, occasionnels, saisonniers ou contractuels)</p> | <p>Afin d'accomplir leur tâche avec succès, les membres du personnel doivent :</p> <ul style="list-style-type: none">• Contribuer, par leur conduite, à rendre le milieu de travail exempt d'inconduites ;• Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur travail ;• Participer aux mécanismes de concertation mis en place dans les organismes Patro pour prévenir les inconduites ; | <ul style="list-style-type: none">• Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse ;• Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions avec les autres ;• Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur ; | <ul style="list-style-type: none">• Prendre connaissance du code de conduite adopté par le réseau des organismes Patro et se tenir à jour ;• Valider de façon rigoureuse et systématique les références pour toute embauche bénévole ou rémunérée pour laquelle la personne mentionne une implication passée ou actuelle dans un organisme Patro. |
|---|--|---|--|



Code de conduite des membres du personnel

2.2 Pour les gestionnaires	<p>Afin d'accomplir leur tâche avec succès, les gestionnaires doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer par leur conduite, à rendre le milieu de travail exempt d'inconduite; • Conscientiser les membres du personnel quant à leur responsabilité à rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement (psychologique, physique et sexuel); 	<ul style="list-style-type: none"> • Détecter les facteurs de risque, de préférence avec la collaboration des membres du personnel de leur secteur; • Décider des mesures à prendre pour éviter que des situations identifiées à risque repérées dans leur secteur ne conduisent au harcèlement (psychologique, physique et sexuel) et exercer un suivi; 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenir de façon informelle pour régler des situations à risque et consolider au besoin leur secteur; • Décider des mesures qui seront prises à la suite d'une intervention et s'assurer qu'elles soient mises en application.
2.3 Pour les membres du personnel œuvrant auprès d'une clientèle	<p>Afin d'accomplir leur tâche avec succès, les membres du personnel doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer par leur conduite, à rendre le milieu de travail exempt d'inconduites; • Être prêts à intervenir rapidement et de façon appropriée en cas d'urgence; • Éviter de mettre les participantes et les participants dans des situations présentant des risques inutiles ou non adaptés à leur niveau; • Chercher à préserver leur santé, leur sécurité, leur intégrité et leur bien-être présent ou futur; • Utiliser judicieusement l'autorité associée à leur position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des participantes et des participants; • Favoriser le développement de l'estime de soi des participantes et des participants; • Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision; 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître leurs limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir; • Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il y a eu entente; • Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée; • S'assurer que chaque personne soit traitée avec respect et équité; • S'abstenir de tout comportement constituant de l'abus, du harcèlement, de la négligence, de la violence ou de toute relation inappropriée avec une participante ou un participant; • Inclure les parents de la personne de moins de 18 ans, dans les communications électroniques avec elle; • Privilégier les envois électroniques de groupe aux messages privés; 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne pas conduire des personnes de moins de 18 ans (formation, sortie pratique, partie, compétition ou autre) sans avoir le consentement des parents. Il doit obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception; • S'assurer, lors de voyages impliquant de découcher, de ne jamais dormir seuls dans une pièce en présence de participants. Ils sont toujours, au minimum, en dyade avec un autre membre du personnel majeur; • Veiller à ce que les participantes et les participants comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés et favoriser l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements; • S'assurer que chaque personne soit traitée de façon égale, peu importe l'âge, l'origine ethnique, la langue parlée, la religion, le handicap, la situation familiale, l'identité de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle.



Code de conduite des bénévoles

Les bénévoles doivent avant tout être conscients de l'importance de LEUR rôle. Ils doivent assumer la mission du Patro et se montrer digne de cette responsabilité envers toutes les personnes qu'ils

côtoient dans le cadre de leurs fonctions. Ils doivent garantir davantage le bien-être de la collectivité et les intérêts de l'organisme que leurs besoins personnels.

<p>3.1 Pour l'ensemble des bénévoles</p>	<p>Afin d'accomplir leur tâche avec succès, les bénévoles doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer par leur conduite à rendre le milieu exempt d'inconduites ; • Respecter les personnes avec qui ils interagissent dans le cadre de leur bénévolat ; • Participer aux mécanismes de concertation mis en place dans les organismes Patro pour prévenir les inconduites ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse ; • Éviter toute communication électronique avec une participante ou un participant à moins que cela ait été préalablement autorisée par un employé et que ce dernier soit inclus dans l'envoi ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions avec les autres ; • Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur ; • Prendre connaissance du code de conduite adopté par le réseau des organismes Patro et se tenir à jour.
<p>3.2 Pour les bénévoles œuvrant auprès d'une clientèle</p>	<p>Afin d'accomplir sa tâche avec succès, les bénévoles doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer par leur conduite, à rendre le milieu de travail exempt d'inconduites ; • Éviter de mettre les participantes et les participants dans des situations présentant des risques inutiles ou non adaptés à leur niveau ; • Chercher à préserver leur santé, leur sécurité, leur intégrité et leur bien-être présent ou futur ; • Utiliser judicieusement l'autorité associée à leur position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des participantes et des participants ; • Favoriser le développement de l'estime de soi des participantes et des participants ; • Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision ; • Connaître leurs limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il y a eu entente ; • Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée ; • S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité ; • S'abstenir de tout comportement constituant de l'abus, du harcèlement de la négligence et de la violence, ou de toute relation inappropriée avec une participante ou un participant ; • Privilégier les envois électroniques de groupe aux messages privés ; • Ne pas conduire des personnes de moins de 18 ans (formation, sortie pratique, partie, compétition ou autre) sans avoir le consentement de leurs parents. Il doit obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception ; 	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer, lors de voyages impliquant de découcher, de ne jamais dormir seuls dans une pièce en présence de participants. Ils sont toujours, au minimum, en dyade avec un autre membre du personnel majeur ; • Veiller à ce que les participantes et les participants comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés et favoriser l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements ; • S'assurer que chaque personne soit traitée de façon égale, peu importe l'âge, l'origine ethnique, la langue parlée, la religion, le handicap, la situation familiale, l'identité de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle. • Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur ; • Prendre connaissance du code de conduite adopté par le réseau des organismes Patro et se tenir à jour.



Code de conduite des partenaires

Dans le cadre de leur partenariat avec les organismes Patro ou la Fondation, les partenaires doivent avant tout être conscients de l'importance de LEUR rôle. Ils doivent assumer la mission du Patro et se montrer dignes de cette responsabilité

envers toutes les personnes qu'ils côtoient dans le cadre de leur partenariat avec l'organisme. Ils doivent garantir davantage le bien-être de la collectivité et les intérêts de l'organisme que leurs besoins personnels.

<p>4.1 Pour l'ensemble des partenaires</p>	<p>Afin d'accomplir un partenariat pertinent et de vivre un succès, les partenaires doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer, par leur conduite, à rendre le milieu exempt d'inconduites ; • Respecter les personnes avec qui ils interagissent ; • Participer aux mécanismes de concertation mis en place dans les organismes Patro pour prévenir les inconduites ; • Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse ; • Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions avec les autres ; • Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur ; • Prendre connaissance du code de conduite adopté par les organismes Patro et se tenir à jour ; • Éviter de mettre les participantes et les participants dans des situations présentant des risques inutiles ou non adaptés à leur niveau ; • Chercher à préserver leur santé, leur sécurité, leur intégrité et leur bien-être présent ou futur ; • Utiliser judicieusement l'autorité associée à leur position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des participantes et des participants ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le développement de l'estime de soi des participantes et des participants ; • Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision ; • Connaître leurs limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir ; • Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il y a eu entente ; • Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée ; • S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité ; • S'abstenir de tout comportement constituant de l'abus, du harcèlement de la négligence et de la violence, ou de toute une relation inappropriée avec une participante ou un participant. • Éviter toute communication électronique avec un participante ou un participant à moins que cela ait été préalablement autorisée par un membre du personnel et que ce dernier soit inclus dans l'envoi ; • Privilégier les envois électroniques de groupe aux messages privés ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne pas conduire des personnes de moins de 18 ans (formation, sortie pratique, partie, compétition ou autre) sans avoir le consentement de leurs parents. Ils doivent obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception ; • S'assurer, lors de voyages impliquant de découcher, de ne jamais dormir seuls dans une pièce en présence de participantes et des participants. Ils sont toujours, au minimum, en dyade avec un autre membre du personnel majeur ; • Veiller à ce que les participantes et les participants comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés et favoriser parmi les participantes et les participants l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements ; • S'assurer que chaque personne soit traitée de façon égale, peu importe l'âge, l'origine ethnique, la langue parlée, la religion, le handicap, la situation familiale, l'identité de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle.
--	--	--	--



Code de conduite des participantes et des participants

Pour bénéficier de façon optimale des activités auxquelles ils prennent part, les participantes et les participants doivent avoir une attitude et un comportement qui découlent :

- d'un esprit de solidarité ;
- d'un esprit sportif ou ;
- d'un esprit de camaraderie.

En conséquence, les participantes et les participants doivent :

- Savoir qu'aucun comportement d'abus, de harcèlement, de négligence, de violence ou tout comportement inapproprié n'est toléré ; tout acte de cet ordre commis à l'endroit d'une autre personne ou à leur propre égard doit être signalée sans délai à une personne en situation d'autorité ;
- Prendre connaissance du code de conduite adopté par les organismes Patro et se tenir à jour ;
- Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des autres participantes et participants, des bénévoles, des membres du personnel, des partenaires, des gestionnaires et de la direction.



Formulaire de consentement à des vérifications de références

J'autorise la personne désignée par _____ (nom de l'organisme), dans le cadre de l'analyse de ma candidature, à communiquer avec les employeurs dont les coordonnées sont mentionnées dans le présent formulaire afin d'obtenir les renseignements nécessaires à l'évaluation de ma candidature.

À titre d'exemple et de manière non limitative, le _____ (nom de l'organisme) pourra poser des questions telles que :

- Validation des informations inscrites sur le curriculum vitæ et données en entrevue
- Appréciation du travail et l'éthique professionnel
- Présence d'évaluation négative ou de plainte au dossier

Identification de la candidate ou du candidat

Nom	Prénom
Téléphone maison	Adresse courriel

Référence la plus récente

Titre de l'emploi occupé	Fonction	Date de début	Date de fin
Nom de l'organisation		Nom du supérieur immédiat	
Téléphone		Adresse courriel	



Formulaire de consentement à des vérifications de références

Référence 2

Titre de l'emploi occupé	Fonction	Date de début	Date de fin
Nom de l'organisation		Nom du supérieur immédiat	
Téléphone		Adresse courriel	

Référence 3

Titre de l'emploi occupé	Fonction	Date de début	Date de fin
Nom de l'organisation		Nom du supérieur immédiat	
Téléphone		Adresse courriel	

J'autorise les personnes identifiées ci-haut à transmettre aux personnes désignée les informations nécessaires à l'évaluation de ma candidature. Le présent consentement est valide pour la durée nécessaire à une décision relative à l'acceptation ou au refus de ma candidature. Je comprends aussi qu'il est possible que l'information doit être partagée auprès de différents représentants d'organismes Patro (Réseau Patro, Fondation Patro et les 7 organismes Patro)

Signature

Date

Parcours de traitement d'un signalement

