

**Le Point
Cardinal
de Rosemont**

En chemin vers ta réussite

Code éthique et règles de conduite

Rédaction : Afifa Karama, Maria Sol Terraza et Pierre-Vincent Morvant

Conception : Pierre Vincent Morvant

Adopté par le conseil d'administration le 13 septembre 2023



2023-2024

Préambule	1
Qui sommes-nous ?	2
1. Notre mission	2
2. Nouveau nom, nouvelle identité visuelle : Une nouvelle ère qui commence !.....	2
Pourquoi ce Code ?.....	3
1. Objectifs du Code	3
2. Cibles du Code	3
I. Terminologies et définitions du Code.....	4
II. Valeurs éthiques et normes fondamentales.....	5
1. Bienveillance	6
2. Entraide et Solidarité.....	6
3. Respect.....	6
4. Persévérance	7
5. Inclusion.....	7
III. Règles de conduite et principes éthiques	7
1. Principes éthiques et règles de conduite commun.ne.s	8
2. Enfants	9
3. Parents	11
4. Organisme	12
5. Collègues.....	14

6. Communauté.....	15
IV. Protocole à suivre en cas de manquements au Code.....	15
1. Définition.....	15
2. Personnes de référence en cas de manquements au Code	16
3. Étapes à suivre en cas de manquement au code	16
Annexes.....	17
1. Annexe 1 : Attestation sur l'honneur	18
2. Annexe 2 : Signalement à la DPJ	19
3. Annexe 3 : Déclaration de manquement	21
4. Annexe 4 : Rapport d'incident	22

Préambule

Ce premier Code éthique et règles de conduite a été développé par l'équipe de travail du Point Cardinal de Rosemont afin de tracer la trajectoire d'évolution de l'organisme et d'en refléter les valeurs. Le Code éthique et les règles de conduite mises en avant dans ce document touchent toutes les personnes en lien avec les activités du Point Cardinal.

Découlant de nos valeurs, ce Code nous permet de veiller sur le bien-être et la réussite des enfants que nous accompagnons. Il est un outil précieux pour guider nos décisions et nos actions au quotidien. À travers sa mise en application, nous souhaitons faire preuve de bienveillance, de solidarité et d'entraide, de respect, de persévérance et d'inclusion. Ce sont des comportements qui nous tiennent à cœur pour réaliser au mieux notre mission et nos objectifs.

Il s'agit du premier Code de l'organisme et il va de soi que sa première année d'exercice en sera une de validation et d'ajustements. Alors, n'hésitez pas à échanger à son sujet avec nous.

Enfin, nous vous invitons à le lire attentivement et à nous faire part de vos éventuelles observations.

Afifa Karama, Maria Sol Terraza et Pierre-Vincent Morvant



Qui sommes-nous ?

1. Notre mission

Le [Point Cardinal](#) est le premier organisme communautaire à Rosemont dont la mission est le soutien de la persévérance scolaire et de la réussite éducative des jeunes de 5 à 12 ans. Issu des Services éducatifs du Centre communautaire Petite-Côte, l'organisme a débuté ses activités en novembre 2022. Son objectif premier est d'offrir de l'aide à toutes les familles du quartier Rosemont, et ce de façon très inclusive, en reconnaissant la validité des différentes trajectoires et en célébrant toutes les réussites. Il offre du soutien et des activités pour appuyer les parents dans leur parentalité et accompagner les enfants vers la réussite sous plusieurs formes. Comme on dit « *ça prend un village pour élever un enfant* » et le Point Cardinal fait partie de ce village.

2. Nouveau nom, nouvelle identité visuelle : Une nouvelle ère qui commence !

En janvier 2023, nous avons débuté une grande démarche identitaire qui permet d'ancrer le nouvel organisme et sa mission. Après plusieurs sondages, remue-méninges, consultations, etc., nous avons opté pour un nom plus direct, plus simple et en cohérence avec l'histoire de l'organisme :

**LE POINT CARDINAL DE
ROSEMONT**

Le saviez-vous ?

- Un point cardinal est un point de l'horizon servant à se diriger, à s'orienter. Le point cardinal sert de pivot, de centre. Tout comme notre organisme est un point de repère pour les jeunes et leurs parents, un endroit qui peut les aider à tracer leur propre trajectoire.
- Le mot cardinal désigne quelque chose d'essentiel, de fondamental, comme le fait d'avoir sa place dans le monde, de développer ses connaissances et ses compétences et de tisser des liens, toutes des choses que l'on fait au sein des programmes du Point Cardinal.
- Finalement, le cardinal est aussi un oiseau d'un magnifique rouge vif, couleur associée à l'enfance. Il est très sociable, même avec les oiseaux de différentes espèces, ce qui fait écho à l'inclusion, une valeur tout à fait... cardinale pour l'organisme !



Pourquoi ce Code ?

1. Objectifs du Code

- Guider et soutenir l'équipe de travail du Point Cardinal;
- Protéger les enfants et toujours agir dans leur intérêt;
- Atteindre et maintenir un haut niveau de professionnalisme au Point Cardinal;
- Stimuler la confiance et la reconnaissance vis-à-vis des pratiques et de l'expertise du Point Cardinal (image et responsabilité sociale);
- Contribuer à créer un environnement éducatif propice et par là même influencer directement la qualité de l'éducation et la réussite éducative des jeunes.

2. Cibles du Code

Le Code du Point Cardinal s'adresse à notre équipe permanente, à nos employé.e.s temporaires (moniteur.rice.s, animateur.rice.s, etc.), aux remplaçant.e.s, aux stagiaires et aux bénévoles.

Chaque personne qui participe (directement ou indirectement) à nos activités s'engage à respecter les valeurs de l'organisme du Point Cardinal.



I. Terminologies et définitions du Code

Ce Code sert avant tout de référence dans le cadre des activités menées par l'organisme. Il vise à fournir un cadre pour agir au mieux dans nos relations, dans nos pratiques, dans notre organisation et dans nos décisions. Si sa portée est avant tout préventive, il donne aussi des conseils sur les comportements jugés acceptables et inacceptables dans le cadre de nos activités.

Dans cette partie, vous trouverez un glossaire qui permettra de mieux saisir les termes mentionnés dans le présent Code.

- Cadeau (privilège ou avantage) : Il s'agit d'une donation, d'une faveur ou d'un avantage offert par un membre ou un utilisateur des services à un membre de l'équipe dans le cadre de son travail au Point Cardinal. Cela peut être un certificat cadeau, un service rendu, un repas, de l'argent, une bouteille d'alcool, billet gratuit pour un événement, un séjour, etc.
- Code : Dans le but d'alléger sa lecture, le terme Code désigne le présent document qui dresse les principes éthiques et les règles de conduites de l'organisme.
- Confidentialité : Le fait de garder en sécurité, de limiter ou d'interdire l'accès à des informations privées obtenues dans l'exercice de ses fonctions à d'autres personnes autres que celles dont l'accès est autorisé. Toute information recueillie doit être utile et nécessaire aux activités du Point Cardinal.
- Conflit d'intérêt : Toute situation qui met l'intérêt personnel d'un individu ou celui des membres de sa famille et de ses proches en opposition avec ses devoirs et ses responsabilités professionnelles et qui pourrait influencer sur leur exécution.
- Employeur : Désigne l'organisme Le Point Cardinal de Rosemont représenté par son Conseil d'administration.

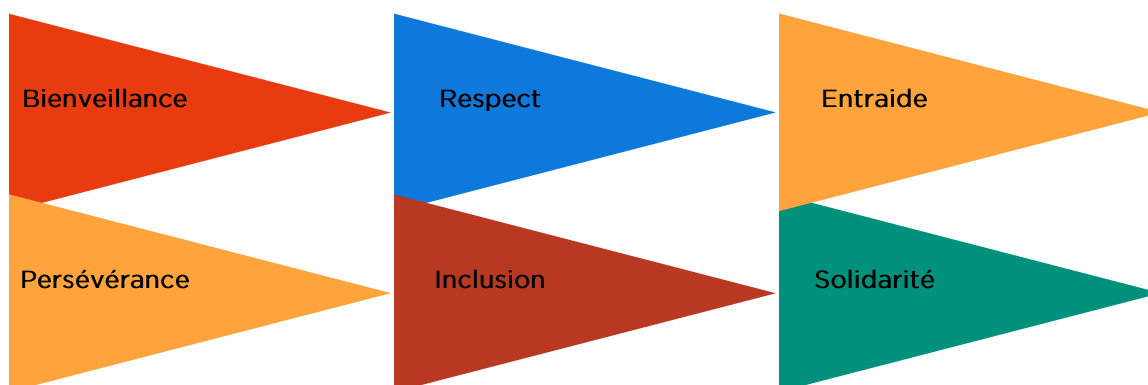


- Éthique : L'éthique au travail signifie faire preuve de respect, de savoir-faire, de savoir-être et d'intégrité dans l'exercice de ses fonctions.
- Informations personnelles : tous les renseignements qui portent sur une personne physique et qui permettent de l'identifier.
- Politiques internes : Ce sont l'ensemble des règles écrites par l'organisme et qui lui sont propres. Elles sont mises à la disposition de toutes les personnes qui s'investissent au Point Cardinal. Les personnes doivent impérativement en prendre connaissance. Tout manquement à une politique interne peut donner lieu à l'application de mesures.
- Règles de conduite : Ce sont l'ensemble des règles générales ou détaillées dans le présent Code qui impulsent une bonne conduite auprès des personnes qui participent aux activités de l'organisme.

II. Valeurs éthiques et normes fondamentales

Les valeurs du Point Cardinal sont les principes durables que nous poursuivons afin de réaliser notre mission et atteindre nos objectifs. Elles reflètent notre identité et nos aspirations. Ce sont également des repères qui nous permettent de faire face à des situations ayant des implications éthiques et de prendre des décisions éclairées.

Les valeurs que nous incarnons et qui façonnent notre culture sont : la bienveillance, l'entraide et la solidarité, le respect, la persévérance et l'inclusion.



1. Bienveillance

Au Point Cardinal, nous souhaitons favoriser le bien-être des autres. Ainsi, nous essayons d'agir avec bienveillance vis-à-vis des gens, peu importe les rapports de force. En faisant preuve d'indulgence et d'attention envers autrui dans un but désintéressé, nous voulons placer l'humain au cœur de nos priorités et de nos relations. Un comportement bienveillant valorise l'écoute, l'empathie, le dialogue, la compréhension, etc. C'est une qualité humaine primordiale que nous souhaitons transmettre à tou.te.s à travers nos pratiques.

2. Entraide et Solidarité

Au Point Cardinal, nous prôtons l'entraide et la solidarité. Nos actions sont portées vers l'intérêt des enfants pour défendre une cause commune : développer le plein potentiel de chaque jeune. Si une personne ou un groupe de personnes a besoin d'aide, nous intervenons de manière volontaire et spontanée pour répondre à cet appel. Dans nos relations, la coopération et l'échange favorisent un environnement sain.

3. Respect

Au Point Cardinal, nous accordons de la considération à l'intégrité, aux valeurs, aux idées, aux croyances, aux émotions, aux forces, aux limites et aux modes de vie des personnes. Nous nous mettons en posture d'écoute à l'égard de ce que les gens disent et vivent. Nous accueillons positivement la libre expression des opinions et des sentiments.

Le respect, c'est aussi croire au potentiel des personnes et les responsabiliser à la hauteur de leurs capacités, ne pas les sous-estimer, ni les infantiliser ou les surprotéger.

Le respect mutuel constitue pour nous l'un des fondements des relations entre les membres de l'équipe de travail, les enfants, les parents et les membres de la communauté.



4. Persévérance

Au Point Cardinal, nous cherchons à nous améliorer en continu en fournissant des efforts sans relâche, malgré les obstacles et les difficultés. Notre persévérance nous permet d'avancer et d'aller jusqu'au bout de nos projets. C'est une valeur chère pour nous car en apprenant à nos enfants à persévérer, ils gagnent en confiance et en estime de soi afin de réussir dans leur parcours de vie.

5. Inclusion

Au Point Cardinal, nous agissons comme une seule grande famille. Nous traitons tout le monde avec équité, ouverture et respect. Les personnes ont accès aux mêmes possibilités et aux mêmes ressources. Le tout pour que chacun.e puissent déployer ses pleines capacités. Nous incluons des personnes de tous les horizons et sans aucune forme de discrimination dans nos projets et nous célébrons la diversité et la richesse que cela nous apporte.

III. Règles de conduite et principes éthiques

Les règles de conduite et les principes éthiques du Point Cardinal induisent des responsabilités envers :

- les enfants;
- les parents;
- l'organisme;
- les collègues;
- la communauté.

Il s'agit d'une relation bilatérale, c'est-à-dire que chaque partie s'engage à respecter les règles de conduite et les principes éthiques. Si vous êtes identifié.e.s comme cibles, nous vous demandons de le lire avec attention et de signer la déclaration sur l'honneur (Annexe 1).



Ce Code n'est pas exhaustif et ne peut couvrir toutes les situations. En conséquence, nous devons en tout temps faire preuve de jugement et agir avec discernement.

1. Principes éthiques et règles de conduite commun.ne.s

En tant que personne employée, stagiaire et bénévole au Point Cardinal, je m'engage à :

- Respecter les lois, les règlements et les politiques internes auxquels le Point Cardinal est assujéti.
- Connaître le présent Code et respecter ses engagements.
- Traiter tout le monde sans distinction ni discrimination aucune, en respectant toutes les diversités ethniques, de sexe, de genre, de langue, de religion, d'opinion, de leur origine nationale ou sociale, de leur situation socioéconomique, de leur incapacité, de leur naissance, de leur âge ou de toute autre situation.
- S'abstenir de toute forme de harcèlement, d'intimidation, d'abus de pouvoir, de représailles et de toute autre forme de violence.
- Ne pas discuter ou divulguer des informations officielles et des informations personnelles nominatives confidentielles recueillies dans le cadre de l'exercice de son travail. Ces informations ne doivent pas être utilisées à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été recueillies. Elles ne peuvent donc être communiquées sans que la personne concernée n'y consente ou que la loi ne l'exige.



2. Enfants

En tant que personne employée, stagiaire et bénévole au Point Cardinal, je m'engage à :

- Agir dans « l'intérêt supérieur » de l'enfant, c'est-à-dire accorder une importance particulière au respect des enfants, de leur bien-être physique, psychologique, émotionnel et sexuel.
- Défendre les droits de chaque enfant à être heureux et en santé, à se sentir physiquement et émotionnellement en sécurité, à être différent et unique.
- Adopter une approche globale et positive visant à valoriser les enfants et les encourager dans le cadre de leur cheminement éducatif et personnel.
- Favoriser le développement de chaque enfant en les encourageant à avoir confiance en leurs habiletés, en supportant l'accroissement de leur autonomie, leur résilience et leur estime personnelle.
- Être conscient de la relation de pouvoir inégalitaire entre un adulte et un enfant, c'est-à-dire éviter toute forme d'abus de pouvoir, d'humiliation, de sarcasme et respecter la dignité de chaque enfant.
- Créer et maintenir un milieu sécuritaire et sain, propice à l'apprentissage et au développement de soi, c'est-à-dire planifier et réaliser les activités du Point Cardinal de façon à réduire les risques et les préjudices physiques, psychologiques et émotionnels à l'encontre des enfants.
- Être attentif à toute situation à risque impliquant un enfant et prendre toute déclaration d'un enfant au sérieux tout au long du déroulement des activités. Investiguer et faire un suivi systématique via le protocole de gestion des incidents (Annexe 4).
- Si le risque ou la déclaration implique la loi sur la protection de la jeunesse c'est-à-dire que la sécurité ou le développement de l'enfant est compromis, veuillez suivre le protocole de signalement à la Direction de la jeunesse (Annexe 2).



NOTE IMPORTANTE

Selon la LPJ, la sécurité ou le développement d'un enfant est considéré comme compromis dans les 6 situations suivantes :

- L'enfant est abandonné;
- L'enfant est négligé ou risque sérieusement d'être négligé;
- L'enfant subit de mauvais traitements psychologiques;
- L'enfant subit ou risque sérieusement de subir des abus sexuels;
- L'enfant subit ou risque sérieusement de subir des abus physiques;
- L'enfant a de graves troubles de comportement.

Selon la LPJ, la sécurité ou le développement d'un enfant peut être considéré comme compromis dans les 3 autres situations suivantes :

- L'enfant est en fugue;
- L'enfant ne fréquente pas l'école ou s'en absente souvent (non-fréquentation scolaire);
- L'enfant est délaissé par ses parents après avoir été placé en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Source : <https://www.quebec.ca>

- Honorer les droits des enfants et prendre connaissance dans la mesure du possible de la [Loi sur la protection de la jeunesse](#) (P-34.1).



3. Parents

En tant que personne employée, stagiaire et bénévole au Point Cardinal, je m'engage à :

- Reconnaître le rôle principal des parents dans la vie et l'éducation de leurs enfants, respecter et supporter leurs habiletés.
- Encourager chaque famille à développer un sens d'appartenance et d'inclusion auprès de l'organisme, puis à la communauté à laquelle elle appartient.
- Développer des relations positives avec les familles sur la base de la confiance mutuelle et un dialogue ouvert;
- Reconnaître le droit de chaque famille à prendre des décisions à propos de leurs enfants et collaborer si besoin.
- Prioriser toujours l'intérêt de l'enfant dans le cadre d'une situation conflictuelle.
- Être sensible aux vulnérabilités des familles et de leurs enfants, les soutenir de façon bienveillante et dans le respect de la dignité de chacun.
- Informer les parents des projets et de leur fonctionnement tout au long de l'année.
- Favoriser selon les besoins un suivi régulier aux parents de la participation de l'enfant à nos projets.
- Demander l'autorisation des parents à la diffusion des images, des témoignages et tout autre contenu impliquant un enfant dans la réalisation de nos projets.



4. Organisme

En tant que personne employée, stagiaire et bénévole au Point Cardinal, je m'engage à :

- Respecter et promouvoir la mission et les valeurs du Point Cardinal, ainsi que l'ensemble des règles, normes et politiques en vigueur.
- Être honnête, agir avec intégrité et loyauté et ne pas abuser de la confiance de l'employeur.
- Agir avec professionnalisme en donnant la prestation de travail attendue, en respectant les horaires et les consignes de travail, ainsi qu'une tenue vestimentaire décente et adaptée à nos tâches.
- S'abstenir de faire toute déclaration ou action susceptible de porter préjudice aux intérêts, à la réputation ou à l'image du Point Cardinal.
- Divulguer tout conflit d'intérêts à son supérieur hiérarchique ou à la direction générale.

Ne pas agir ou tenter d'agir ou s'abstenir d'agir de façon à favoriser dans l'exercice de ses fonctions ses intérêts personnels.

Ne pas se prévaloir de sa fonction au sein du Point Cardinal pour favoriser ses propres intérêts ou celui de ses proches.

- En cas de représentation de l'organisme, tel que dans les concertations et actions collectives, ne pas engager le Point Cardinal dans un processus ou une situation qui pourrait lui porter préjudice.
- Ne pas utiliser ni partager, sans autorisation préalable, l'expertise et le matériel du Point Cardinal.
- Admettre que mon employeur est investi de certaines responsabilités et certains pouvoirs de gestion tels que l'attribution des tâches, l'évaluation du rendement, etc. afin d'assurer le bon fonctionnement de l'organisme et la réalisation de sa mission.
- Agir avec loyauté envers son employeur et ne pas intentionnellement porter atteinte à sa réputation ou publier des remarques négatives sur son fonctionnement et ses projets que ce soit sur les lieux de son travail ou ailleurs.



- N'accepter aucun cadeau ni tout autre avantage, sauf dans les situations suivantes :
 - Si la valeur du cadeau est modeste et qu'il n'induit aucune situation de favoritisme ni de conflit d'intérêts.
 - Si le refuser est inapproprié (cadeau de Noël, cadeau de fête), le don sera utilisé dans les activités courantes du Point Cardinal pour reconnaître le travail des enfants et de l'équipe de travail. Il est bien important que la personne qui le reçoit le mentionne au donateur.
- Prendre toutes les précautions nécessaires pour distinguer ses opinions personnelles de celles du Point Cardinal.



5. Collègues

En tant que personne employée, stagiaire et bénévole au Point Cardinal, je m'engage à :

- Encourager mes collègues à adopter et à agir conformément au présent Code et à toutes les politiques et les procédures de l'organisme.
- Prendre des mesures nécessaires face à des comportements jugés non éthiques, c'est-à-dire actionner le protocole de manquements au Code.
- Prendre connaissance et respecter notre politique contre le harcèlement au travail.
- Éviter les critiques et les accusations négatives, malveillantes et infondées pouvant nuire aux collègues.
- Établir des relations de collaboration basées sur la confiance, la collégialité, le respect et l'honnêteté.
- Faire tout mon possible pour utiliser des méthodes constructives pour gérer les différences d'opinions dans un esprit de cohésion.
- Adopter des comportements d'ouverture aux autres et favoriser un climat de travail enrichissant et inclusif.
- Utiliser un vocabulaire neutre et respecter la charte d'écriture inclusive du Point Cardinal.
- Partager et développer mes connaissances, mes expériences et mes ressources avec mes collègues dans le but de générer une culture de réflexion et de renouvellement des pratiques éducatives.



6. Communauté

En tant que personne employée, stagiaire et bénévole au Point Cardinal, je m'engage à :

- Échanger sur les pratiques professionnelles, favoriser l'expression des difficultés rencontrées sur le terrain et élaborer des solutions.
- M'efforcer de comprendre les problèmes sociaux et participer à des activités susceptibles d'aider à y faire face.
- Me maintenir à jour au sujet des problématiques sur la persévérance scolaire et les déterminants de la réussite éducative.
- Favoriser la mutualisation et le partage de notre expertise et de nos connaissances dans le respect des règles de confidentialité.
- Participer aux concertations en adéquation avec les intérêts et les orientations du Point Cardinal.

IV. Protocole à suivre en cas de manquements au Code

1. Définition

Par manquements, nous entendons toute situation qui ne respecterait pas les valeurs, les principes éthiques et les règles de conduite mentionnées ci-haut.

Exemples :

- Nuire à la réputation de l'organisme ou de ses collègues via les réseaux sociaux ;
- Insulter un enfant lors des activités ;
- Apporter des objets dangereux lors des activités (couteaux, briquet, etc.);
- Tenir des propos de nature raciste, homophobe, etc.
- Dénigrer le travail d'un collègue, etc.

L'identification des manquements au Code et des incidents qui peuvent en découler permet d'apporter une réponse immédiate et appropriée, tout en respectant un protocole de gestion des manquements.



2. Personnes de référence en cas de manquements au Code

Au sein du Point Cardinal, les deux personnes de référence responsables de la gestion des manquements éthiques et aux règles de conduite sont le/la coordinateur.rice des programmes et le/la chargé.e de projets.

Il s'agit de personnes de référence. L'une de ces deux personnes doit obligatoirement être informée de tout manquement survenant ou étant constaté dans le cadre des activités du Point Cardinal.

Advenant un conflit ou une mésentente avec les personnes de référence, la personne peut contacter notre personne de référence externe. Le nom et le contact de cette personne vous seront communiqués lors de votre embauche.

3. Étapes à suivre en cas de manquement au code

Il faut distinguer plusieurs situations selon que la personne est sur le point de commettre un manquement, est témoin d'un manquement ou vient de commettre un manquement.

Si vous pensez peut-être commettre un manquement au Code ou si vous avez un doute sur une future situation, il faut immédiatement informer l'une des personnes de référence. La personne de référence va pouvoir vous guider dans la marche à suivre.

Si vous êtes témoin d'un manquement ou que vous venez de commettre un manquement, vous devez prévenir dans les plus brefs délais l'une des personnes de référence. Ensuite, il faut compléter la déclaration de manquement (Annexe 3). Un suivi sera réalisé par les personnes de référence. Une fois ces deux étapes correctement satisfaites, la personne de référence va évaluer la situation. Après concertation, la personne de référence va faire un suivi avec la personne concernée par et apporter des mesures adéquates.

Si la personne souhaite contester la mesure prise à son égard ou son bien fondée, elle dispose d'un droit d'appel auprès de la direction générale.

Annexes

Annexe 1 : Attestation sur l'honneur

Annexe 2 : Signalement à la DPJ

Annexe 3 : Déclaration de manquement

Annexe 4 : Rapport d'incident



1. Annexe 1: Attestation sur l'honneur

« J'ai lu et compris le Code éthique et les règles de conduite du Point Cardinal de Rosemont »

Je m'engage à :

- Adhérer à la mission et aux valeurs du Point Cardinal
- Respecter les règles de conduite et les principes éthiques du Point Cardinal tels que définis dans le présent Code

Prénom et nom: _____

Titre :

Bénévole

Permanent

Contractuel

Stagiaire

Date : _____

Signature: _____

2. Annexe 2 : Signalement à la DPJ

Que dit la loi ? “Tout adulte a l’obligation d’apporter l’aide nécessaire à un enfant qui désire signaler sa situation ou celle de ses frères et sœurs ou d’un autre enfant” (LPJ, art. 42).

La nature de notre travail nous met en contact avec des enfants qui sont protégés par la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). La LPJ s’applique aux enfants qui vivent des situations pouvant porter atteinte à leur vie ou pouvant compromettre leur sécurité ou leur développement.

Si une situation comportant un risque pour un enfant dans votre groupe de soutien scolaire ou autre activité mise en place par Le Point Cardinal soulève le moindre doute, vous vous engagez à en aviser en premier lieu la coordination ou la direction de l’organisme sans délai afin que la situation soit évaluée.

En cas d’urgence

Si vous ne pouvez pas communiquer avec vos supérieurs concernant une situation vécue par un enfant qui vous semble urgente à signaler, vous pouvez dans un tel cas, communiquer avec la DPJ au +1-514 896-3100 (24h/24h, 7j/7j).

Que faire si un enfant vous confie une situation qui nécessite l’intervention de la DPJ ? Si un enfant vous fait des confidences à propos d’une situation qui nécessite l’intervention de la DPJ :

- Demeurez calme devant l’enfant.
- Écoutez l’enfant d’une façon ouverte et sans jugement.
- Soyez rassurant.e pour lui.
- Dites-lui qu’il a pris la bonne décision en vous parlant de ses difficultés.
- Faites-lui comprendre que vous le croyez.
- Ne lui promettez pas que vous garderez secret ce qu’il vous a raconté.
- Laissez l’enfant parler librement, particulièrement s’il vit une situation d’abus sexuel ou d’abus physique. Ne lui posez pas trop de questions. Vos questions pourraient en effet influencer l’enfant et ainsi nuire à l’intervention de la DPJ.
- Dès que possible, notez ce que l’enfant vous a dit.

Quels sont les renseignements à fournir lors d'un signalement ?

Le signalement peut se faire de façon anonyme et les informations fournies à la DPJ resteront confidentielles. La DPJ encourage à vous identifier comme signalant afin de mieux évaluer le signalement. Mais cela reste à votre discrétion.

Si vous faites un signalement, vous devrez fournir les renseignements suivants :

- Tous les renseignements que vous pourrez donner pour permettre d'identifier l'enfant;
- Les éléments que vous connaissez de la situation de l'enfant qui vous portent à croire que sa sécurité ou son développement est ou peut être compromis.

En tant que signalant.e, vous pouvez vivre des émotions fortes. Sachez que l'organisme s'engage à vous accompagner et à vous soutenir dans cette démarche. N'oubliez pas que nous avons toujours à cœur l'intérêt supérieur de l'enfant.

Source :

<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/services-jeunes-difficulte-famille/protection-de-la-jeunesse/faire-un-signalement-au-dpj/comment-faire-un-signalement>

3. Annexe 3 : Déclaration de manquement

Date et lieu du manquement :

Prénom et nom :

Je suis :

- Témoin (anonymat sera conservé selon les règles légales)
- Personne à l'origine du manquement

Identifier toutes les personnes concernées par le manquement :

Merci de décrire le manquement de la manière la plus précise possible :

Signature :

4. Annexe 4 : Rapport d'incident

Date et lieu de l'incident :

Prénom et nom :

Identifier toutes les personnes concernées par l'incident :

Merci de décrire l'incident de la manière la plus précise possible :

Signature :