

**POLITIQUE
DE PRÉVENTION
ET
D'INTERVENTION
EN MATIÈRE
DE VIOLENCE
ET D'AGRESSION
SEXUELLE**

Pour pratiquer des
activités sportives
et de loisir
en toute sécurité





AUTEUR

Direction de la santé publique, de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie.

CONCEPTION ET RÉALISATION GRAPHIQUE

Imprim-Art Bas-Saint-Laurent inc.

*Vous pouvez obtenir une copie de ce document
en vous adressant à :*

- **Loisir et Sport Montérégie**

Courriel : lsm@loisir.qc.ca

Téléphone : 450 773-9802

SANTECOM (<http://www.santecom.qc.ca>) : k 14,750

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
4^e trimestre 2000
ISBN : 2-89342-187-3
2^{ième} édition 2010



**GUIDE D'IMPLANTATION
POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION
EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE**

Une initiative de :

**Agence de la santé
et des services sociaux
de la Montérégie**

Québec



Direction de santé publique

En collaboration avec :

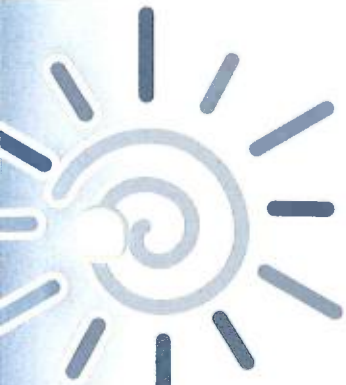
**Éducation,
Loisir et Sport**

Québec



Direction de la promotion de la sécurité





Agence de la santé
et des services sociaux
de la Montérégie

Québec



Direction de santé publique

Mot du directeur

La préoccupation de la Direction de la santé publique en Montérégie (DSP) pour la prévention de la violence dans les milieux de vie des jeunes est partagée par plusieurs organismes, tant du milieu associatif que des milieux scolaire, municipal et gouvernemental.

Le Guide d'implantation, Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle a donc été développé de façon étroite avec ces organismes directement impliqués auprès des jeunes. La DSP entend d'ailleurs encourager la diffusion et l'implantation de cette politique de concert avec eux.

On sait qu'un important facteur de protection en matière de violence et d'agressions sexuelles envers les mineurs est la vigilance des adultes qu'ils côtoient à veiller sur leur sécurité et leur bien-être. Ce guide cible les milieux sportifs et de loisir pour l'implantation de cette politique à cause du grand nombre d'enfants qui s'y retrouvent et des nombreux adultes bénévoles préoccupés de leur développement, qui y travaillent.

Dans cette optique, l'implantation d'une politique comme celle-ci constitue un excellent outil de prévention et de protection à l'égard des jeunes, destiné aux organismes soucieux de contribuer à leur bien-être et à leur épanouissement. D'ailleurs, la collaboration du Secrétariat au loisir et au sport permettra la diffusion de ce guide aux intervenants en loisir et en sport dans tout le Québec.

Le directeur

Luc Boileau, M.D., FRCPC



Remerciements

La Direction de la santé publique, de la planification et de l'évaluation de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie tient à remercier les différentes personnes qui ont permis la réalisation du *Guide d'implantation - Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle*. Nous tenons à souligner la collaboration de la Direction de la sécurité du Secrétariat au loisir et au sport pour la diffusion du guide dans les milieux du loisir et du sport.

Comité de rédaction

Marinette Billaud, travailleuse sociale;

Caroline Croteau, conseillère en loisir, Loisir et Sport Montérégie;

Sylvie Denault, coordonnatrice, Espace Châteauguay;

Michelle Modin, coordonnatrice, CAPAS Châteauguay;

Ruth Pilote, agente de planification et de programmation sociosanitaire, coordonnatrice du projet, Direction de la santé publique, de la planification et de l'évaluation de la Montérégie (DSPPE).

Comité aviseur régional en Montérégie

Marinette Billaud, travailleuse sociale;

Brigitte Brossard, agente de planification et de programmation sociosanitaire, conseillère Kino-Québec, Direction de la santé publique de la Montérégie;

Mario Chamberland, directeur général, Loisir et Sport Montérégie;

Sylvie Cornellier, directrice, Association régionale du Sport étudiant du Richelieu;

Caroline Croteau, conseillère en loisir, Loisir et Sport Montérégie;

Sylvie Denault, coordonnatrice, Espace Châteauguay;

François Lamy, coordonnateur régional du programme Crise-Ado-Famille, CLSC Seigneurie-de-Beauharnois;

Michelle Modin, coordonnatrice, CAPAS Châteauguay;

Ruth Pilote, agente de planification et de programmation sociosanitaire, coordonnatrice du projet, DSPPE de la Montérégie;

Mireille Rajotte, lieutenant de la police communautaire de Longueuil;

Claude Trépanier, conseiller municipal, bénévole Scouts et Guides, Ville de Mercier.



Assistance technique

L'équipe de Espace Châteauguay;

Josée Racine, secrétaire, Loisir et Sport Montérégie;

Gisèle Saint-Pierre-Beaulieu, correctrice, Rimouski.

Les collaborateurs et les consultants

Denis Baraby, chef de service, Réception, traitement des signalements et urgences, DPJ de la Montérégie;

Nicole Bernier, directrice, Régie régionale de la santé et des services sociaux du Bas-Saint-Laurent;

Linda Bérubé, intervenante CALACS de Rimouski;

Denis Brown, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Direction de la promotion de la sécurité;

Caroline de Brouwer, responsable au dossier violence, Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie;

Chantale Descheneaux, Unité régionale de loisir et de sport du Centre-du-Québec;

Camille Deschênes, directeur des loisirs et membre de l'AQLM, Ville de L'Ancienne-Lorette;

M^e Laurier Dugas, Regroupement Loisir Québec;

Marie-Claude Esprimont, adjointe au directeur général, Centres Jeunesse de la Montérégie;

Jean-Yves Fournier, directeur des loisirs et administrateur de l'AQLM, Ville d'Amqui;

Andrée Lambert, présidente de l'Association des travailleurs en loisir de l'Est du Québec;

Jean Marion, Unité régionale de loisir et de sport du Bas-Saint-Laurent;

Jean-François Ouellet, Unité régionale de loisir et de sport de Laval;

Pierre Ouellet, représentant régional des Scouts, scouts Est du Québec;

Jeanne Pelletier, sergent, policière communautaire, District Sûreté du Québec – Bas-Saint-Laurent;

M^e Marie-Josée Pineault, responsable du dossier violence, Régie régionale de la santé et des services sociaux du Bas-Saint-Laurent.

Les collaborateurs à la production

Unité régionale de loisir et de sport du Bas-Saint-Laurent

Loisir et Sport Montérégie

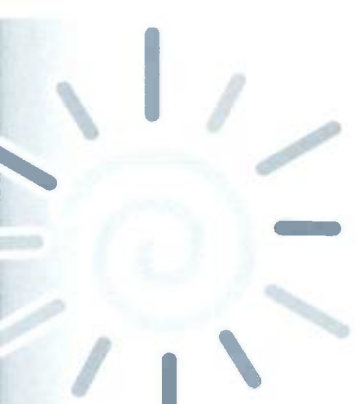




Table des matières

AVANT-PROPOS	1
INTRODUCTION	2
PRÉSENTATION DU DOCUMENT	3
CHAPITRE I – QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES	5
1. La violence physique, psychologique, verbale et le harcèlement	5
2. L'agression sexuelle	6
CHAPITRE II – PORTRAIT DE L'AGRESSEUR SEXUEL ET CONSÉQUENCES DES AGRESSIONS SEXUELLES	7
1. Peut-on tracer un portrait des agresseurs sexuels?	7
2. Quels enfants peuvent être victimes d'une agression sexuelle?	8
3. Comment reconnaître l'enfant victime d'agression sexuelle?	8
4. Quelles sont les conséquences d'une agression sexuelle sur les victimes?	9
CHAPITRE III – POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE	11
1. But d'une politique de prévention et d'intervention	11
2. Principes directeurs à considérer dans l'élaboration d'une politique	12
3. Éléments constituant une politique	12
CHAPITRE IV – IMPLANTATION D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE	15
1. Démarches pour l'implantation d'une politique	15
2. Mesures de prévention	17
a) Mesures administratives	17
Diffusion du code d'éthique	17
Modifications ou ajouts aux statuts et règlements généraux	17
b) Mesures relatives au recrutement	19
Processus de filtrage des bénévoles et du personnel rémunéré	19
L'entrevue de sélection à l'admission	19
La demande de références et la vérification de ces références à l'admission	20
La vérification des antécédents judiciaires	20

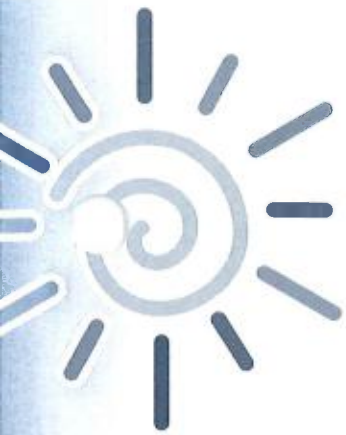


c) Mesures de soutien	22
Soutien aux bénévoles et au personnel rémunéré	22
Information et sensibilisation (bénévoles, personnel rémunéré, parents et enfants)	23
Formation	24
d) Mesures environnementales	25
Aménagement des lieux physiques	25
CHAPITRE V – MODALITÉS D’INTERVENTION	27
1. Quoi faire en cas de situations problématiques	27
a) ...Par rapport à des rumeurs ou à des soupçons	27
b) ...Avec les jeunes qui se confient	28
c) ...Au moment d’un dévoilement de la part d’un jeune	28
d) ...Par rapport à des gestes de violence ou à des comportements inappropriés	29
e) ...Relativement à des dévoilements de violence ou d’agression sexuelle subies ailleurs que dans l’activité de sport et de loisir	30
f) ...Par rapport aux craintes de fausses allégations en matière d’agression sexuelle	31
2. À quelles ressources se référer	32
3. Comment procéder à des mesures de suspension ou d’expulsion	33
a) Précautions à prendre avant de procéder	33
b) Procédures en vue d’une suspension ou d’une expulsion lors de l’audition du membre visé	34
c) Règles de preuve et conditions applicables en matière d’infraction criminelle	34
CHAPITRE VI – LES PRINCIPALES LÉGISLATIONS À CONSIDÉRER	35
1. La Charte québécoise des droits et libertés de la personne	35
2. La Loi sur la protection de la jeunesse	35
3. Le Code criminel et la Loi sur les jeunes contrevenants	36
4. Le Code civil du Québec	36
5. La Loi sur l’indemnisation des victimes d’actes criminels (IVAC)	37
CHAPITRE VII – COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES LOCAUX	39
BIBLIOGRAPHIE	41
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	43
BOÎTE À OUTILS	45
Outil 1 Modèle d’une politique de prévention et d’intervention en matière de violence et d’agression sexuelle	47
Outil 2 Activités à réaliser pour l’implantation d’une politique de prévention et d’intervention en matière de violence et d’agression sexuelle	55



Outil 3	a) Modèle de résolution visant à se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle	56
	b) Modèle de résolution d'adhésion à une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle	57
Outil 4	Code d'éthique de l'organisme.....	58
Outil 5	Modèle de résolution proposant une modification des règlements généraux ..	60
Outil 6	Guide d'entrevue de sélection des bénévoles et du personnel rémunéré ...	61
Outil 7	Fiche d'identification de la candidate ou du candidat.....	63
Outil 8	Étapes à suivre pour la vérification des antécédents judiciaires d'une candidate ou d'un candidat.....	65
Outil 9	Demande de vérification des antécédents judiciaires.....	66
Outil 10	Protocole d'entente concernant la vérification des antécédents judiciaires des bénévoles qui oeuvrent auprès des personnes vulnérables	68
Outil 11	Exemples de consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes	74
Outil 12	Documents d'information	76
	a) Les yeux sur la violence envers les enfants, les adolescentes et les adolescents	76
	b) Mythes et réalités	78
	c) La violence et les enfants	79
	d) Approches et techniques pour recevoir les confidences d'une ou d'un jeune	80
	e) Information pour les parents	81
	f) Indices pour reconnaître une ou un jeune qui pourrait être victime de violence ou d'agression sexuelle	83
Outil 13	Avis de convocation adressé à un membre en vue d'une suspension ou d'une expulsion	84
BOTTIN DES RESSOURCES	85





Avant-propos

Les milieux du sport et du loisir constituent des milieux de vie privilégiés où les jeunes apprennent à développer le respect, l'esprit de saine compétition, la solidarité, où la vie en groupe est fondée sur la camaraderie et le partage.

L'enfant, quel que soit son âge, dépend grandement des adultes pour assurer son développement physique, psychologique, social, spirituel et affectif. L'intervenant a donc un rôle important à jouer. En effet, en raison de l'image qu'il projette et de la position d'autorité qu'il détient, celui-ci devient très souvent un modèle, un héros, voire un idole pour les jeunes, occupant ainsi une place privilégiée dans leur vie. Malheureusement, certaines personnes profitent de leur position d'autorité, de leur influence et des circonstances pour infliger à certains jeunes des mauvais traitements, les agresser et satisfaire leurs propres besoins sans égard au bien-être de ces jeunes.

En plus des conséquences néfastes sur les jeunes, certains comportements portent atteinte à l'idéal de sport et de loisir et ternissent l'image des organisations, celle des bénévoles et du personnel rémunéré qui se dévouent sans compter au mieux-être des jeunes.

Il importe donc, pour que les jeunes pratiquent des activités sportives et de loisir en toute sécurité, de conjuguer les efforts et la collaboration de chacun afin de sensibiliser les personnes qui travaillent auprès de nos jeunes et de prévenir les comportements inacceptables dans les milieux du sport et du loisir. Nous devons lutter contre la violence et l'agression sexuelle.

Prévenir la violence et l'agression sexuelle, c'est faire la promotion de rapports sains, non seulement entre jeunes et adultes, mais également entre les pairs.



Introduction

Ce guide propose aux milieux municipal, scolaire et associatif, un ensemble de mesures et une boîte à outils favorisant la mise en place d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. On y retrouve aussi divers documents de sensibilisation et d'information sur le sujet.

Étant donné que chacun des milieux a des besoins différents, certains outils peuvent être modifiés afin de les rendre plus facilement applicables et pour qu'ils répondent à des réalités spécifiques. Il s'agit de les rendre le plus utile possible tant pour les bénévoles que pour le personnel rémunéré.

Ce guide permettra aux différentes personnes, bénévoles ou rémunérées, impliquées dans les organismes où gravitent les jeunes, de mettre en place un filet de sécurité pour ces derniers. Ainsi, chacun deviendra un partenaire actif dans la lutte contre la violence et l'agression sexuelle. L'adoption d'une politique ne vient en rien semer la méfiance. Bien au contraire, les contacts physiques respectueux et chaleureux entre adultes et jeunes sont bénéfiques et encouragés.

Pour les autorités des organismes de sport et de loisir, une responsabilité morale et légale de protection envers les jeunes leur incombe. En effet, elles pourraient être traduites devant des instances légales pour ne pas avoir assumé leurs responsabilités.

Vous remarquerez que, dans ce document, pour des raisons de clarté et selon le contexte, les appellations de jeunes, d'enfants, de mineurs sont tous des termes qui désignent la même clientèle, soit les enfants de moins de 18 ans.

Le comité de rédaction a choisi d'utiliser le terme « agression sexuelle » pour désigner toute transgression morale, physique ou psychologique à caractère sexuel à l'égard d'une personne et mettant sa sécurité ou son intégrité en danger. D'autres organismes peuvent utiliser des termes similaires, soit abus sexuel, violence sexuelle ou autres. Toutefois, tous s'entendent pour dire qu'il s'agit du même phénomène.

Pour le guide, le genre masculin a été utilisé mais intègre le genre féminin. Toutefois, pour les annexes, nous avons considéré les deux genres.



Présentation du document

Divers organismes ont vu la pertinence d'instaurer des politiques de prévention et d'intervention en matière de harcèlement, d'agression sexuelle ou de violence. La Direction des sports du ministère des Affaires municipales a publié en 1994, un guide de prévention et d'intervention destiné aux administrateurs sportifs, sur les abus sexuels dans le sport amateur. Dans l'élaboration du présent document, le comité animé par la Direction de santé publique, l'Agence régionale de santé et des services sociaux de la Montérégie s'est largement inspiré de leurs travaux. D'autres ouvrages sur le sujet, notamment les différentes législations touchant ces domaines, ont été consultés.

L'objectif poursuivi n'était pas d'innover en tous points, mais de rassembler les différentes informations, de les adapter et de les rendre accessibles aux organismes.

Le chapitre I définit les différents termes relatifs aux formes de violence utilisés dans le document.

Le chapitre II traite du portrait de l'agresseur sexuel, des indices pour reconnaître un enfant victime d'agression sexuelle et des conséquences des agressions sexuelles.

Le chapitre III décrit le but d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle et propose les principes qui précisent les orientations d'un organisme et sa philosophie d'intervention ainsi que les éléments constituant une politique.

Le chapitre IV propose une démarche pour l'implantation d'une politique ainsi que les différentes mesures de prévention relatives à l'administration de l'organisme, au recrutement des bénévoles et du personnel rémunéré, au soutien à offrir à ces derniers dans l'implantation de la politique. On y retrouve également des consignes pour améliorer la sécurité de l'environnement physique.

Le chapitre V aborde différentes modalités d'intervention en cas de situations problématiques spécifiques et propose des procédures pour la suspension ou l'expulsion d'un membre, le cas échéant.

Le chapitre VI présente les différentes législations à considérer pour les organismes et intervenants lorsqu'il y a des écarts de conduite ou des délits mettant en danger la sécurité des mineurs.

Le chapitre VII fait état des collaborations utiles avec les partenaires locaux pour la mise en place d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.

La dernière partie du guide offre une boîte à outils où l'on propose différents documents relatifs aux mesures de prévention nécessaires à la mise en place d'une politique ainsi qu'un bottin des ressources.

Nous vous invitons à utiliser le guide et les différents documents qui le composent, et à les adapter à vos besoins afin de vous faciliter la tâche dans l'implantation d'une politique.





Chapitre I

QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

Le sport et le loisir sont des milieux d'activités où les comportements violents sont souvent tolérés sous prétexte qu'en compétition, il faut être agressif pour gagner et que les jeunes doivent apprendre à se « mesurer » entre eux. Il est déplorable que les ligues sportives professionnelles proposent aux jeunes des modèles où la violence, la rudesse, les coups et les batailles sont monnaie courante et sont même encouragés par le milieu et le public. Il devient alors plus difficile, dans un courant aussi dominant, de se dissocier de ces modèles et de prôner le respect des autres et la camaraderie.

*Toute situation de violence mérite une action...
Choisir de ne rien faire, c'est s'en rendre complice.*

Dans le présent chapitre, des définitions sont proposées sur les différentes formes de violence, soit la violence physique, psychologique, verbale, le harcèlement et l'agression sexuelle. Cette dernière forme de violence sera traitée davantage parce qu'elle a une portée légale qui peut parfois être lourde pour les organismes et également parce que l'agression sexuelle a un caractère tabou dans notre société.

De plus, compte tenu de la complexité de l'agression sexuelle, des mythes et des préjugés qui l'entourent, il est important d'adopter une définition reconnaissant qu'il s'agit d'abord et avant tout d'un acte de domination, d'humiliation, d'abus de pouvoir et de violence. Peu importe la forme qu'elle prend, **l'agression sexuelle est un crime.**

I. LA VIOLENCE PHYSIQUE, PSYCHOLOGIQUE, VERBALE ET LE HARCÈLEMENT

Violence : Agir sur quelqu'un ou le faire agir contre sa volonté en employant la force ou l'intimidation. Force brutale pour soumettre quelqu'un. (Petit Robert, édition 2002).

Il y a **violence physique** lorsqu'une personne blesse ou menace de blesser intentionnellement une autre personne. Elle se manifeste sous forme de tapes, de coups, de secousses, de coups de pied, de cheveux ou d'oreilles tirés, de ruées de coups, de poussées, de contraintes, de brimades ou d'exercices excessifs imposés comme punition.

La **violence psychologique** est une attaque contre l'estime de soi. C'est un comportement adopté par une personne dans le but de détruire l'équilibre psychologique d'une autre personne. Elle se manifeste sous forme d'injures, de menaces, d'humiliation, d'intimidation, d'isolement et de brimades. Elle peut se manifester par l'ignorance volontaire des besoins de l'enfant.

La **violence verbale** se manifeste par des éclats de voix, des cris, des hurlements, parfois aussi par une voix suave, une baisse de ton pour proférer des insultes, des injures, des menaces ou des sarcasmes, des interdictions, des ordres et du chantage.



Le **harcèlement** est une forme de discrimination. Dans la plupart des cas, il y a harcèlement lorsqu'une personne tente d'exercer un pouvoir indu sur une autre. Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des remarques, des plaisanteries, des surnoms, des insinuations, des paroles sarcastiques, des menaces et des insultes de nature raciale ou sexiste, par l'utilisation d'un langage méprisant ou qui renforce les stéréotypes, et par des comportements condescendants ou dénigrants.

Le harcèlement peut être d'ordre physique, sexuel ou psychologique; il présente souvent une combinaison de ces diverses formes et peut constituer un délit criminel. Il a comme effet de nuire et de créer un environnement hostile. Les représailles ou les menaces de représailles sont un facteur aggravant dans tous les cas de harcèlement, en particulier lorsqu'elles sont commises par une personne en situation d'autorité.

2. L'AGRESSION SEXUELLE

(définition issue des Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, Gouv. Qc, 2001)

«Une **agression sexuelle** est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.»

Lorsqu'une personne est en situation de confiance ou d'autorité, la notion de consentement, exprimé ou présumé, ne peut pas être invoquée pour justifier l'activité sexuelle avec une personne mineure.



Chapitre II

PORTRAIT DE L'AGRESSEUR SEXUEL ET CONSÉQUENCES DES AGRESSIONS SEXUELLES

I. PEUT-ON TRACER UN PORTRAIT DES AGRESSEURS SEXUELS?

Il n'y a pas de portrait type de l'agresseur sexuel. Il s'agit même, généralement, de quelqu'un au-dessus de tout soupçon. Cependant, le seul fait de consacrer ses temps libres à la cause des jeunes ne doit surtout pas rendre automatiquement une personne suspecte. Il est très difficile d'identifier un agresseur sexuel. Un certain nombre d'éléments méritent toutefois d'être portés à l'attention des dirigeants d'organismes de sport et de loisir responsables du recrutement et de la sélection des bénévoles.

De façon générale, **l'agresseur est connu de sa victime** et exerce sur elle une certaine forme d'autorité ou d'ascendant. L'agresseur est souvent une personne aimée et respectée de ses pairs et en qui l'enfant a confiance. Cette confiance acquise placera l'agresseur au-dessus de tout soupçon et lui donnera l'illusion de pouvoir agir sans être dénoncé, ni suspecté.

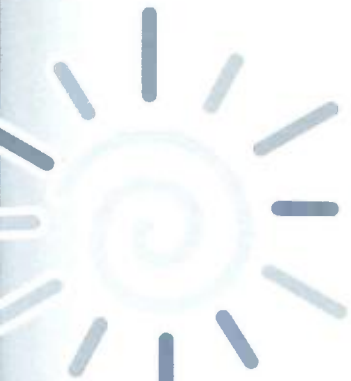
Plus les agresseurs commettent des agressions sexuelles sans être punis ou sans craindre de se faire dénoncer, plus ils continuent de le faire. Malheureusement, pour chaque accusation portée contre un agresseur sexuel, il y a de nombreuses victimes qui se réfugient dans le silence, tentant d'oublier leur souffrance.

La plupart des spécialistes s'entendent pour dire que les agresseurs sexuels d'enfants :

- Sont des hommes dans 98 % des cas;
- Peuvent être mariés ou célibataires;
- Peuvent éprouver de la difficulté à avoir une relation affective normale et satisfaisante avec une personne adulte;
- Peuvent être exagérément attirés par les enfants et recherchent leur présence, leur confiance, leur intimité de façon démesurée et, parfois, évidente;
- Savent planifier les approches auprès des jeunes et même auprès des parents. Ils savent établir patiemment les conditions qui leur permettront d'agir sans risquer d'être suspectés, surpris ou encore dénoncés;
- Cherchent parfois à gagner la confiance des enfants par certaines gratifications et cadeaux; ils peuvent avoir recours au chantage, aux compliments, à certaines ruses, aux promesses ou même aux menaces pour obtenir ce qu'ils veulent.

Quelques statistiques

Une enquête nationale sur les agressions sexuelles (Badgley 1984) révèle que trois filles sur cinq et qu'un garçon sur cinq ont subi des agressions sexuelles. Les agresseurs sont en grande majorité des hommes (98 %); ils sont, à plus de 90 %, connus de leurs victimes. Les agressions ont lieu principalement dans le milieu familial, dans la famille élargie ou dans l'environnement social de l'enfant.



En 1998, une enquête menée par la Direction de la santé publique, de la planification et de l'évaluation de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie auprès des jeunes de 45 écoles secondaires donne des résultats qui se rapprochent des chiffres précédents. En 5e secondaire, 31 % des filles et 5 % des garçons ont dit avoir déjà subi des contacts sexuels (baisers, caresses, attouchements ou relations sexuelles), alors qu'ils ne le voulaient pas.

Tourigny et Guillot (1999) rapportent que les études effectuées auprès de populations adultes révèlent qu'une femme sur trois et un homme sur six ont été agressés sexuellement avant d'atteindre l'âge adulte.

« Les enfants victimes d'agression sexuelle que nous connaissons ne représentent qu'une minorité des enfants victimes. » (Tourigny et Guillot, 1999, p. 17)

Certaines recherches démontrent que l'enfant peut difficilement se défendre seul dans des situations d'abus (Kosky, 1987) et que le dévoilement d'une agression sexuelle par la victime est très difficile. Un des principaux facteurs associés à cette difficulté est le lien étroit entre la victime et l'agresseur (Tourigny et Lavergne, 1995).

2. QUELS ENFANTS PEUVENT ÊTRE VICTIMES D'UNE AGRESSION SEXUELLE?¹

Tous les enfants, filles et garçons, peuvent être victimes d'une agression sexuelle. En effet, à cause de la relation de confiance et de l'attachement qui se développent dans la pratique des sports et des loisirs entre les adultes en position d'autorité et les jeunes, ceux-ci peuvent très facilement être manipulés, exploités, trompés, trahis et devenir victimes d'agression sexuelle.

La peur, l'obtention de privilèges ou la possibilité d'être mis de côté sont aussi des facteurs pouvant expliquer la soumission de l'enfant.

L'enfant ne choisit pas d'être victime d'une agression sexuelle. Il n'est pas responsable et ne doit, en aucun cas, être blâmé pour ce qui lui arrive. Le fait qu'il ait obtenu ou non des privilèges ne change en rien la responsabilité de l'adulte.

L'enfant n'est pas victime d'une agression sexuelle parce qu'il est faible ou parce qu'il a provoqué un agresseur, mais seulement parce qu'il est un enfant et qu'il a fait confiance à quelqu'un qui ne le méritait pas.

3. COMMENT RECONNAÎTRE L'ENFANT VICTIME D'AGRESSION SEXUELLE?

L'enfant victime d'agression sexuelle n'est pas toujours capable d'informer spontanément son entourage de la situation qu'il vit. Par contre, certains indices devraient alerter l'entourage que quelque chose ne va pas et inciter les adultes responsables à vérifier auprès de lui ce qui se passe.

¹ Direction des sports du ministère des Affaires municipales du Québec. *Les abus sexuels dans le sport amateur. Guide de prévention et d'intervention destiné aux administrateurs sportifs.* Gouvernement du Québec, 1994.



Parmi ces indices, on retrouve :

- Des changements soudains observés chez un enfant que vous connaissez;
- Une perte marquée d'intérêt envers l'activité et une diminution importante de la performance, voire l'abandon de cette activité;
- Des troubles de sommeil ou d'alimentation, des douleurs abdominales, des vomissements, des saignements de nez;
- Une tendance à éviter certaines personnes, certaines situations ou des lieux particuliers;
- La recherche inhabituelle de solitude, une tendance à se replier sur soi, des fugues, l'absentéisme scolaire;
- Une attitude triste, négative, souvent agressive et même autodestructrice, de l'irritabilité;
- La présence de séquelles physiques : contusions, brûlures, maladies transmises sexuellement, blessures répétées;
- Le développement de certaines phobies ou craintes exagérées;
- Une diminution de l'estime de soi et un besoin inhabituel de renforcement positif;
- Des changements brusques d'humeur;
- Le mensonge compulsif;
- Un comportement sexuel anormal pour son âge.

L'observation d'indices ne permet pas de conclure qu'un enfant ait été victime d'agression sexuelle, mais elle peut indiquer que quelque chose ne va pas, particulièrement si ces comportements perdurent ou s'ils se combinent à d'autres comportements non coutumiers. Ces indices pourraient aussi permettre d'identifier d'autres types de mauvais traitements, des problèmes familiaux, scolaires ou liés à l'estime de soi. Dans ces cas, nous sommes tenus par la loi de le signaler aux autorités concernées (Direction de la protection de la jeunesse). On retrouve la liste de ces ressources à la fin du document dans le *BOTTIN DES RESSOURCES*.

4. QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UNE AGRESSION SEXUELLE SUR LES VICTIMES?

Les victimes

Comme la force ou la violence physique sont rarement utilisées dans les cas d'agression sexuelle, l'agresseur laissera peu de lésions ou de traces physiques très apparentes sur sa victime. Une des conséquences pour l'enfant victime d'agression sexuelle peut être la difficulté de vivre, à l'âge adulte, une relation affective ou sexuelle normale.



Les séquelles sont d'autant plus profondes et douloureuses si l'enfant a fait confiance à l'agresseur, qu'il s'est senti lié à lui au plan affectif ou qu'il a dû dépendre de lui pour assurer sa protection ou la satisfaction de certains besoins essentiels.

Certaines victimes d'agression sexuelle voient leur équilibre psychologique et affectif complètement perturbé. Elles éprouvent souvent un sentiment d'impuissance, de honte et de culpabilité et elles ont peur d'être pointées du doigt et jugées par leurs parents et leur entourage.

En plus des nombreuses séquelles psychologiques, on peut aussi penser à des cas de maladies transmises sexuellement ou à des cas de grossesses non désirées. L'âge de l'enfant, sa personnalité, sa vulnérabilité, l'intensité de son sentiment de culpabilité face à l'agression peuvent influencer sur la gravité des conséquences.

Des agressions sexuelles répétées peuvent entraîner des dommages émotionnels graves et être à l'origine d'un comportement autodestructeur qui pourra se manifester, souvent à l'adolescence, par l'abus d'alcool ou de drogues, des troubles alimentaires, la délinquance, la prostitution ou même le suicide.

La plupart des cas d'agression sexuelle restent secrets durant une longue période avant d'être dévoilés. Entre temps, bien des victimes auront décidé de cesser la pratique de leur sport ou de leur activité de loisir préférés pour échapper à l'agresseur et continueront de garder le silence. C'est ce silence qui, d'une part, empêche les victimes d'avoir de l'aide et, d'autre part, permet à l'agresseur de continuer à abuser d'autres enfants.

L'entourage des victimes

La réaction de l'entourage de l'enfant est déterminante dans le processus de «dévictimisation». Le fait de ne pas être cru, de ne pas être aidé ou de faire face à un entourage indifférent peut faire durer ou augmenter la souffrance. Par contre, le soutien à l'enfant, l'écoute, le réconfort, le respect et une attitude d'empathie de la part des personnes significatives aideront à guérir les blessures bien plus qu'on ne le pense. **La confidentialité quant à l'identité de l'enfant victime est obligatoire et seules les personnes autorisées peuvent connaître son nom.**

Lorsqu'un enfant est victime d'agression sexuelle, les personnes de son entourage auront aussi besoin d'aide : sa famille, les autres enfants et leurs parents ainsi que tous les intervenants et bénévoles oeuvrant dans le milieu. Il est alors nécessaire de recourir à des ressources appropriées pour permettre au milieu de rétablir un certain climat de confiance.

On retrouve la liste de ces ressources à la fin du document dans le *BOTTIN DES RESSOURCES*. On y retrouve, entre autres, les noms des organismes d'aide pour les victimes d'agression sexuelle et leur famille.



Chapitre III

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

La prévention commence bien avant l'éclatement d'une crise.

I. BUT D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION

Pour les organismes, corporations et autres associations, adhérer à une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle est une façon concrète d'assumer leurs responsabilités envers la protection des enfants et de favoriser un positionnement clair de toute la collectivité contre toute forme de violence.

Sachant que les enfants sont des groupes vulnérables dans notre société, des efforts visant à les protéger dans leur environnement doivent être déployés. Dans cette optique, l'adhésion à une telle politique a pour but de :

Prévenir la violence et l'agression sexuelle dans les activités sportives et de loisir offertes aux jeunes.

Pour diminuer les risques de violence et d'agression sexuelle dans les milieux du sport et du loisir des jeunes, l'encadrement des rapports entre ces derniers et les adultes au cours des activités s'avère essentiel. Tout en se gardant d'interférer dans la spontanéité des rapports humains et en évitant d'uniformiser les relations entre les adultes et les jeunes, la mise en place d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle s'applique obligatoirement si l'on souhaite créer des milieux de vie sécuritaires pour les jeunes.

La prévention comporte plusieurs aspects : tout en cherchant à diminuer l'incidence des actes criminels, à éliminer les risques de délits et à agir efficacement dans les situations problématiques, une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle incitera les individus à agir promptement dans les cas où des gestes d'apparence anodine risquent de dégénérer en situations abusives.



2. PRINCIPES DIRECTEURS À CONSIDÉRER DANS L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE

Il importe, premièrement, de définir clairement les principes directeurs qui précisent les orientations de l'organisme et sa philosophie d'intervention.

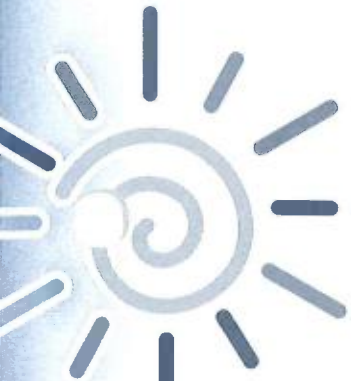
En voici quelques-uns :

- Le respect de l'individu, de son intégrité physique et morale;
- La tolérance zéro envers toute forme de violence verbale, psychologique, physique, envers le harcèlement et l'agression sexuelle;
- Le traitement juste et équitable de chaque personne dans le respect des différences, des forces et des faiblesses;
- Le bien-être des jeunes, leur sécurité et leur protection;
- Le développement et l'épanouissement des jeunes par le biais d'activités saines et constructives;
- La responsabilisation des adultes envers la sécurité des jeunes;
- Les rapports sains entre jeunes et adultes et la promotion de modèles d'adultes stimulants et dynamiques pour les jeunes;
- La promotion des aspects positifs des activités sportives et de loisir comme la détente, l'esprit sportif, l'autodiscipline, le respect du corps, la croissance, la joie du mouvement, le défi et la réussite.

3. ÉLÉMENTS CONSTITUANT UNE POLITIQUE

L'organisme doit considérer plusieurs éléments au moment de l'élaboration de sa politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. Ces derniers sont :

- Le contexte d'intervention;
- Les principes qui précisent les orientations de l'organisme et sa philosophie d'intervention;
- Les définitions des termes spécifiques;



- Le champ d'application de la politique :
 - Le nom du responsable du dossier;
 - Le code d'éthique de l'organisme;
 - Les règles et procédures en matière de suspension, d'expulsion et de refus de nouveaux membres;
 - Les procédures de recrutement;
 - Les mesures prises pour assurer la sécurité des lieux physiques;
 - Les mesures utilisées pour sensibiliser et informer les parents, les enfants, les bénévoles et le personnel rémunéré;
 - Les mesures prises pour former les bénévoles et le personnel rémunéré;
 - Les procédures en cas de situations problématiques.
 - La collaboration avec la communauté (services policiers, organismes de prévention, etc.)

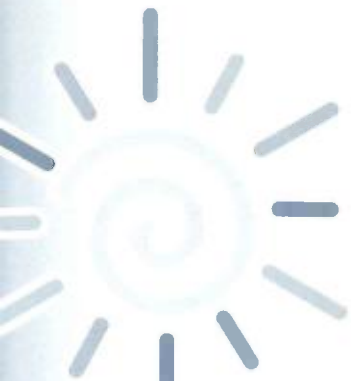
Toutefois, faute de pouvoir mettre immédiatement toutes les actions proposées en vigueur, il vaut mieux commencer lentement car le travail de collaboration, l'engagement de plusieurs personnes et les actions progressives sont garantes de succès.

Si vous deviez choisir les actions à entreprendre par ordre de priorité, il est suggéré de suivre l'ordre ci-dessous :

- La modification des statuts et des règlements de l'organisme;
- Le code d'éthique de l'organisme;
- L'information et la sensibilisation à la violence et à l'agression sexuelle;
- Le soutien aux bénévoles et au personnel rémunéré;
- Le filtrage des bénévoles et du personnel rémunéré;
- La formation;
- L'aménagement des lieux physiques.

Voir outil ■

Modèle d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.





Chapitre IV

IMPLANTATION D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

Afin de guider le processus d'implantation de la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle de votre organisme, ce chapitre vous présente les étapes à suivre. Elles se répartissent en deux catégories, soit les démarches pour l'implantation de la politique et les mesures de prévention. Il est suggéré de lire l'ensemble du chapitre avant de commencer afin de bien saisir toutes les dimensions que comporte l'implantation de la politique.

I. DÉMARCHES POUR L'IMPLANTATION D'UNE POLITIQUE

La réalisation de plusieurs actions est nécessaire pour mettre en place dans votre milieu une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. Nous présentons ici une liste d'activités à réaliser pour faciliter votre tâche.

- **Contactez l'organisme promoteur de la politique (Unité régionale de loisir et de sport)**

Les conseillers de l'unité régionale de loisir et de sport (URLS) de votre région répondront à vos questions et ils pourront vous rencontrer afin de vous expliquer les principaux thèmes de la politique, l'approche développée ainsi que les étapes à suivre pour l'implanter chez vous.

Les coordonnées des URLS se retrouvent à la fin de ce document dans le BOTTIN DES RESSOURCES. Afin de soutenir et d'informer les bénévoles et les responsables de votre organisation sur les thèmes liés à la violence et à l'agression sexuelle envers les jeunes, l'URLS vous dirigera vers un organisme spécialisé sur ces questions.

- **Procéder à l'adoption d'une résolution visant à se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle**

Il est nécessaire que l'organisme fasse connaître, par voie de résolution, son intention de travailler avec des partenaires du milieu sur un projet de politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. Ce faisant, l'organisme confie la responsabilité du projet à un groupe de travail polyvalent regroupant des personnes-ressources différentes.

Voir outil 2

Activités à réaliser pour l'implantation d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.

Voir outil 3a

Modèle de résolution visant à se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.



Voir outil 3 b

Modèle de résolution d'adhésion à une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.

Voir outil 5

Modèle de résolution proposant une modification des règlements généraux.

- **Élaborer le projet de la politique à partir du modèle présenté à l'outil 1**
- **Soumettre le projet aux membres de l'organisme réunis à l'occasion d'une assemblée générale pour acceptation officielle**

Il est indispensable que tous les membres de l'organisme et ses partenaires soient bien informés de la teneur de la politique et des mécanismes qui seront mis en place pour assurer la prévention et l'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. À cet égard, vous pouvez profiter de cette occasion pour faire entériner des modifications à vos règlements généraux afin d'y inclure les mesures nécessaires à la suspension ou l'expulsion.

- **Faire la promotion de la politique**


Dans la mesure du possible, des activités de promotion de la politique devraient être organisées, par exemple, par une conférence de presse pour la faire connaître officiellement, par des articles dans les journaux locaux, par des rencontres d'information avec les parents, les responsables d'organismes, les bénévoles et les jeunes. Par ailleurs, des invitations pourraient être lancées à tous en vue d'une participation à certaines activités (comité de sélection, comité responsable, aménagement des lieux physiques, etc.).

On entend de plus en plus souvent parler, dans les médias, d'événements relatifs aux agressions sexuelles envers des jeunes et des enfants. La publication de l'adoption de la politique par l'organisme lance un message clair à la population. L'organisation se démarquera ainsi comme étant un acteur proactif dans la protection des jeunes et la promotion de leur bien-être.

- **Mandater une personne ou un comité responsable de l'implantation et de l'application de la politique**

L'organisme devra nommer un comité responsable de l'implantation et de l'application de la politique ou décider de ne nommer qu'une personne responsable. Le comité pourra être composé de bénévoles, de personnel rémunéré et d'administrateurs. Il devra s'en remettre à l'autorité légale (conseil d'administration, direction, comité exécutif, etc.) pour toute décision qui engage l'organisme. Il pourra proposer aux autorités les procédures d'application de la politique et sera chargé de sa mise en oeuvre et du suivi. La responsabilité de suivre l'évolution de la politique, d'encadrer les responsables préalablement désignés pour telle ou telle fonction et d'agir lors d'événements problématiques reviendra à ce comité.

Dans la mesure où vous travaillez avec plusieurs organismes, vous pouvez décider que le comité agira au nom de plusieurs organismes de votre milieu.



Dès le moment où les différentes étapes d'implantation ont été franchies, il s'agit pour l'organisme de s'assurer qu'un suivi soit fait par les différentes personnes engagées et que les règles prédéterminées par le conseil d'administration soient appliquées et respectées.

Dans le but de s'assurer de la collaboration de tous, le conseil d'administration devra informer et sensibiliser constamment la population sur la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.

2. MESURES DE PRÉVENTION

Les mesures de prévention sont de plusieurs ordres : mesures administratives, mesures relatives au recrutement, mesures de soutien et mesures environnementales.

a) Mesures administratives

• DIFFUSION DU CODE D'ÉTHIQUE

Le code d'éthique est basé sur les énoncés des principes directeurs de l'organisme. Ce code d'éthique est nécessaire afin d'établir les lignes de conduite à suivre. Il peut devenir un outil de promotion de relations saines et stimulantes entre jeunes et adultes. Il pourra ainsi permettre au milieu de développer des modèles d'adultes responsables et dynamiques pour les jeunes.

L'affichage du code d'éthique est recommandé dans tous les lieux où le public circule ainsi que dans les bureaux où travaillent employés et bénévoles.

• MODIFICATIONS OU AJOUTS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

Pour être en mesure d'agir et aussi de vous protéger, il est important de modifier vos statuts et vos règlements. Vous devrez adopter, par résolution, les règles nécessaires à la suspension, à l'expulsion et au refus de nouveaux membres et les faire ratifier à l'occasion d'une assemblée générale des membres.

Les organismes de sport et de loisir doivent s'astreindre à un certain nombre d'exigences et de règles reconnues pour suspendre ou expulser des membres. Le défaut de se conformer à ces règles et à ces exigences pourrait amener les membres qu'ils ont suspendus ou expulsés à faire annuler par les tribunaux les décisions et à obtenir des indemnités pour les dommages et les inconvénients que ces décisions leur ont causés. Ce pouvoir doit donc être exercé avec précaution.²

Voir outil 4
Code d'éthique de
l'organisme.

Voir outil 5
Modèle de résolution
proposant une
modification des
règlements généraux.

² Le texte de cette section est extrait du document : M^e Laurier Dugas. *La suspension ou l'expulsion des membres dans les organismes de sport amateur en matière d'abus sexuels*. Regroupement Loisir Québec, Service juridique, 1997.



Conditions requises à l'exercice du pouvoir de suspension ou d'expulsion

Le pouvoir de suspendre ou d'expulser doit être clairement mentionné dans les règlements internes.

Il est reconnu qu'en l'absence d'une telle mention, les organismes n'auraient pas le droit de prononcer la suspension ou l'expulsion de leurs membres et cela même si les actes qui leur étaient reprochés étaient tout à fait répréhensibles ou encore contraires aux lois en vigueur.

Les règlements doivent indiquer l'instance qui, au sein des organismes (le conseil d'administration, le comité exécutif, un comité « ad hoc », le comité de discipline, l'assemblée des membres), sera chargée de l'application de ce pouvoir.

De façon à éviter une contestation judiciaire toujours possible, il est recommandé que le comité exécutif ou le conseil d'administration soit l'instance désignée. En outre, l'appel à l'assemblée des membres n'est pas recommandé.

Les motifs permettant aux organismes de suspendre ou d'expulser leurs membres doivent être énoncés, au moins dans leurs grandes lignes, dans les règlements.

Les règlements des organismes de sport amateur ou autres contiennent assez souvent la mention que les membres peuvent être suspendus ou expulsés en cas de contravention aux règlements et de conduite préjudiciable. Ce motif de suspension et d'expulsion est effectivement trop général et les organismes auraient avantage à inscrire dans leurs règlements que le fait d'être accusé ou d'être trouvé coupable d'une infraction criminelle constitue une conduite répréhensible.


Les organismes doivent respecter les règles suivantes de justice naturelle :

- Le membre doit être succinctement informé par écrit des fautes qui lui sont reprochées.

Il n'est évidemment pas nécessaire d'énoncer chacune de ces fautes dans l'avis. Cependant il est important que celui-ci contienne suffisamment de renseignements pour permettre au membre concerné de connaître ce qu'on lui reproche exactement. Cette règle n'a pas véritablement son application dans le cas où le membre a été accusé ou trouvé coupable. La mention de l'accusation ou de la condamnation suffit en ces circonstances.

- L'avis de convocation transmis au membre concerné doit comprendre la mention qu'il a la possibilité de se présenter à la réunion où sa conduite sera examinée et de venir y exprimer son point de vue.
- Le délai d'avis de convocation doit être raisonnable.

On s'entend pour reconnaître qu'un délai de sept (7) ou dix (10) jours répondrait à cette exigence.

- 
- L'instance chargée de se prononcer sur la conduite des membres doit faire preuve d'impartialité et de bonne foi.
 - Les règles reconnues en matière de preuve doivent être respectées.

Même si on ne peut pas exiger que les organismes respectent toutes les règles de preuve en vigueur devant les tribunaux de droit commun, on doit quand même s'attendre à ce que les organismes refusent d'accepter des preuves qui constitueraient du oui-dire. On doit aussi s'attendre à ce que les reproches adressés aux membres soient prouvés par des écrits et des témoignages pertinents.

Dans certains cas, il est préférable de consulter un avocat.

b) Mesures relatives au recrutement

• PROCESSUS DE FILTRAGE DES BÉNÉVOLES ET DU PERSONNEL RÉMUNÉRÉ

Tout organisme a la responsabilité sociale de prendre les moyens pour s'assurer de l'intégrité de ses bénévoles et de son personnel rémunéré. Un organisme pourrait s'exposer à des poursuites, s'il est démontré qu'il n'a pas procédé à certaines vérifications avant de confier les enfants à une personne. La disponibilité d'un candidat ne doit pas être le seul critère de sélection. C'est par un processus systématique d'engagement portant sur les qualifications, les références, l'absence d'antécédents judiciaires et les résultats de l'entrevue que l'organisme pourra faire le maximum en matière de prévention tout en créant un contexte dissuasif pour l'agresseur éventuel. **Ces mesures de prévention s'adressent tant aux nouvelles recrues qu'aux personnes déjà en place.** Elles constituent quelques étapes d'un système de filtrage qui pourrait être plus élaboré. Ces précautions ne sont pas à toute épreuve, même lorsqu'elles sont appliquées systématiquement. De plus, si elles ne sont pas combinées à une vigilance rigoureuse de la part des adultes, elles peuvent donner une fausse impression de sécurité.

À noter que l'Association canadienne des centres d'action bénévole a publié le document *Guide de filtrage pour assurer la protection des clients, du personnel et de la collectivité*.

Nous vous proposons les trois étapes de filtrage suivantes :

• L'entrevue de sélection à l'admission

Il est suggéré de former un comité de sélection de deux ou plusieurs personnes incluant une personne du comité responsable. Dès le début de l'entrevue de sélection, on informe le candidat de l'existence de la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle et on lui présente le code d'éthique de l'organisme. Pour ce faire, le comité remet une copie du code d'éthique au candidat afin qu'il en prenne connaissance. On renseigne ensuite le candidat sur les procédures liées à la vérification des antécédents judiciaires auprès des autorités policières tout en lui signalant les renseignements à être recueillis.

Voir outil **6**
Guide d'entrevue de
sélection des bénévoles et
du personnel rémunéré.



Voir outil 7

Fiche d'identification de la candidate ou du candidat.

Voir outil 8

Étapes à suivre pour la vérification des antécédents judiciaires d'une candidate ou d'un candidat.

Voir outil 9

Demande de vérification des antécédents judiciaires.

Voir outil 10

Protocole d'entente concernant la vérification des antécédents judiciaires des bénévoles oeuvrant auprès des personnes vulnérables.

• La demande de références et la vérification de ces références à l'admission

L'organisme demande aux candidats des références de deux ou trois personnes, comme un employeur, un voisin, un administrateur d'organisme où il s'est engagé. L'organisme a la responsabilité de faire la vérification auprès des personnes concernées pour confirmer les renseignements reçus par le candidat. Une attention particulière sera portée aux expériences auprès des jeunes. L'organisme tiendra compte des résultats de toutes ces vérifications pour prendre une décision quant à l'embauche d'un candidat.

• La vérification des antécédents judiciaires

Les mesures de prévention en matière de violence et d'agression sexuelle envers les jeunes visent l'élimination des agresseurs au sein de l'organisation. **Le filtrage systématique des nouveaux candidats rend l'insertion des agresseurs dans le milieu plus difficile sans pour autant garantir une protection totale.**

En effet, il ne faut pas oublier qu'une infime minorité des agresseurs est condamnée au criminel et que peu d'entre eux ont un casier judiciaire. La vérification des antécédents judiciaires est fondée sur l'existence ou non d'un casier judiciaire. Si, par exemple, quelqu'un a été accusé d'un crime sexuel envers les jeunes et n'a pas été trouvé coupable (faute de preuve hors de tout doute raisonnable), rien ne figurera dans son dossier, et il pourra vous sembler être un candidat à considérer.

Afin que cette vérification puisse se faire dans le respect des lois sur les casiers judiciaires et sur l'accès à l'information, l'organisme demande au candidat bénévole de signer une autorisation permettant **la vérification auprès du service de police et l'obtention d'une attestation d'antécédents judiciaires.**

L'organisme aura préalablement établi avec son service de police local un protocole d'entente à cette fin.

Cette vérification est gratuite dans le cas de bénévoles. Que la vérification soit négative (c'est-à-dire que le candidat n'a pas d'antécédents) ou positive (il a des antécédents), le formulaire rempli par la police est envoyé à l'organisme. Si la vérification s'est avérée positive, il est possible d'obtenir, par la personne elle-même, une copie de son dossier auprès de la Gendarmerie Royale du Canada.

Les personnes qui postulent sur un poste rémunéré, doivent aller elles-mêmes chercher une attestation au poste de police local, où on leur remettra un certificat de bonne conduite, dans le cas où il n'y a pas d'antécédents judiciaires. Des coûts y sont toutefois rattachés.

La vérification des antécédents des personnes déjà en poste est suggérée afin de ne pas créer de catégories entre les personnes et de rendre la politique plus transparente et efficace.

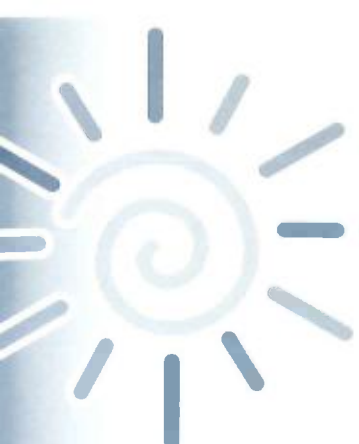
Lorsqu'il y a des antécédents criminels liés à des délits sexuels sur des enfants, il est probable que le candidat retirera sa candidature ou offrira sa démission. S'il insiste pour rester, l'organisme devra prendre position. Dans les cas où les antécédents criminels ne sont pas des délits sexuels commis à l'égard des enfants, l'organisme devra se référer aux catégories de délits (préalablement déterminées) constituant une raison valable de refus d'engager. Une liste de catégories de délits vous est proposée dans le tableau suivant :

LISTE DE CATÉGORIES DE DÉLITS

Sexe	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.
Violence	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.
Vol et fraude	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.
Conduite automobile	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.
Drogues et stupéfiants	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants et drogues tels que possession, trafic, importation, culture, etc.

Il importe de définir clairement quels types d'infractions justifient le refus des services de quelqu'un ou son renvoi ainsi que la période qui s'est écoulée depuis l'infraction. Par exemple, un vol à l'étalage commis il y a quinze ans n'a pas la même importance que des agressions sexuelles commises contre des enfants.

Le filtrage est une forme de discrimination et, s'il est appliqué, il importe d'en justifier le bien-fondé et les principes éthiques à partir des exigences du poste et des particularités de la clientèle visée et non sur la base de préjugés ou de critères subjectifs.



c) Mesures de soutien

• SOUTIEN AUX BÉNÉVOLES ET AU PERSONNEL RÉMUNÉRÉ

Le soutien aux bénévoles et au personnel rémunéré est important dans l'implantation d'une politique. Afin de ne pas épuiser les mêmes personnes, le partage des tâches est conseillé. Dans la mesure du possible, chaque membre devrait se sentir responsable de la mise en place de la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.

Le comité responsable de la politique a un rôle actif à jouer dans la promotion des règles qui permettent de prévenir la violence et les agressions sexuelles. On peut nommer d'autres personnes responsables pour mettre en place l'information, les mesures d'encadrement et de supervision.

Il sera donc important d'agir avant de se trouver devant des gestes graves de violence et d'agression sexuelle, dans le quotidien des activités de l'organisme. Être vigilant sera l'affaire de tous, et intervenir dès que des comportements indésirables se manifestent est important même si certains gestes peuvent paraître banals.

Voici des exemples de gestes concrets pour soutenir les bénévoles et le personnel rémunéré :

- Veiller aux attitudes et aux comportements;
- Donner du soutien plus systématique aux nouveaux candidats;
- Faire la promotion du code d'éthique;
- Faire des retours sur toute situation inconfortable (exemples : le dénigrement envers certains traits physiques d'une personne, l'exclusion d'un plus jeune, d'un plus frêle, d'une fille, d'un enfant moins performant);
- Prendre position devant ces événements;
- Trouver des solutions pour y remédier;
- Aider les personnes aux prises avec une situation de violence ou d'agression sexuelle, éventuellement se référer à des personnes-ressources;
- Discuter des cas en réunion;
- Donner de l'information d'une façon régulière, au personnel, aux bénévoles, aux enfants et aux parents;
- Mettre sur pied des services de sensibilisation et de formation pour le personnel et les bénévoles, dispensés par des ressources habilitées à le faire;
- Organiser des activités de sensibilisation pour les enfants par les ressources habilitées à le faire;
- Établir des règles concernant les déplacements à l'extérieur et qui nécessitent un coucher;
- Émettre certaines consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes.

C'est un ensemble d'actions qui vont garantir le succès de la politique.

Voir outil

Exemples de consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes.



• INFORMATION ET SENSIBILISATION (BÉNÉVOLES, PERSONNEL RÉMUNÉRÉ, PARENTS ET ENFANTS)

La mise en application d'une politique vise à créer un réseau d'entraide pour que les enfants et les adultes se sentent appuyés dans la lutte contre la violence et les agressions sexuelles à l'intérieur de leurs activités. Pour mettre en place un réseau et le maintenir, tous, enfants et adultes, doivent recevoir de l'information sur le sujet.

Le comité ou la personne responsable voit à la diffusion de l'information à tous les niveaux : bénévoles et personnel rémunéré, parents et enfants. Le comité doit être connu dans le milieu, et on doit pouvoir facilement entrer en contact avec la personne qui en est responsable.

À l'intention des bénévoles et du personnel rémunéré

Il est suggéré que le conseil d'administration ou la personne responsable effectue une rencontre annuelle d'information planifiée en début de saison. C'est au cours de cette rencontre que les bénévoles et le personnel rémunéré reçoivent de la documentation sur les sujets suivants :

- Le code d'éthique de l'organisme (*voir outil 4*);
- Les yeux sur la violence envers les jeunes, les adolescentes et les adolescents;
- Mythes et réalités;
- La violence et les enfants;
- Approches et techniques pour recevoir les confidences d'une ou d'un jeune;
- Information pour les parents;
- Indices pour reconnaître une ou un jeune qui pourrait être victime de violence ou d'agression sexuelle.

Ces différents textes peuvent vous servir dans cette étape importante du processus d'implantation d'une politique et être remis tant aux bénévoles, au personnel rémunéré, qu'aux parents.

À l'intention des parents

Au moment de l'inscription ou encore à l'occasion d'une rencontre présaison, on expliquera aux parents la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.

À l'intention des enfants

Si pour des raisons particulières, l'organisme veut parler de la question des agressions sexuelles aux enfants, il est obligatoire d'obtenir l'autorisation des parents avant de le faire. Dans ce cas, il est suggéré de solliciter l'assistance de groupes communautaires comme les organismes ESPACE qui travaillent à la prévention de la violence faite aux enfants. Les coordonnées de groupes communautaires se retrouvent à la fin du document dans le *BOTTIN DES RESSOURCES*.

Voir outil **12**

Documents d'information.



Les enfants peuvent recevoir de l'information sur la sécurité, que ce soit par le biais du bénévole, d'une personne responsable ou du comité. Des sujets tels que la violence, l'esprit de camaraderie et le respect que l'on doit retrouver à l'intérieur d'une activité peuvent être traités.

• FORMATION

Des sessions de formation sont suggérées pour former le personnel de l'organisme, que ce soit les bénévoles, les membres du comité responsable de l'implantation et de l'application de la politique, le conseil d'administration ou le personnel rémunéré.

La formation vise à :

- Rendre le personnel et les bénévoles en sport et en loisir plus à l'aise avec le sujet de la violence et de l'agression sexuelle;
- Informer et former le personnel rémunéré et les bénévoles sur le contenu de la politique et sur l'utilisation de ses outils afin de leur permettre d'intervenir adéquatement auprès des jeunes;
- Augmenter les compétences des intervenants en leur donnant des connaissances sur la réalité de la violence et de l'agression sexuelle, sur les mesures de prévention et sur l'intervention minimale lors de situations problématiques.

Les deux volets à aborder :

- Soutien à la compréhension et à l'implantation de la politique;
- Sensibilisation à la problématique de la violence et de l'agression sexuelle, à la prévention et à des interventions minimales.

Le sujet est délicat et **il est recommandé de faire appel à des organismes communautaires spécialisés qui ont l'expertise et qui pourront vous offrir de la formation et vous soutenir dans vos activités.** La formation vous permettra de vous familiariser avec le document et son contenu. Elle peut être organisée en collaboration avec les partenaires ou avec d'autres organismes du milieu.



Nous présentons, dans le tableau suivant, les thèmes et le contenu qui pourraient être abordés au cours d'une formation :

La sensibilisation

Comprendre le phénomène de la violence et de l'agression sexuelle envers les enfants :

- Les formes de violence;
- La vulnérabilité des enfants par rapport à la violence et à l'agression sexuelle;
- Les conséquences de la violence et de l'agression sexuelle.

La prévention

L'implantation et l'application de la politique de prévention et d'intervention :

- Faire connaître le contenu de la politique;
- Mise en oeuvre de la politique;
- Comment utiliser les outils de la politique;
- Le filtrage des bénévoles et du personnel rémunéré (embauche, encadrement et supervision);
- L'information donnée aux enfants, aux parents, aux bénévoles et au personnel rémunéré.

L'intervention

Que faire quand se présente une situation de violence ou d'agression sexuelle :

- Pour aider un enfant;
- Pour aider l'organisme;
- Responsabilités légales.

Une formation continue

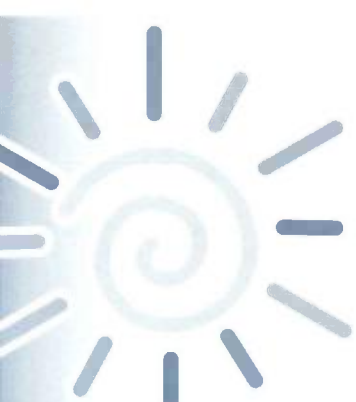
Dans les organismes de sport et de loisir, tout comme sur le marché du travail, il y a beaucoup de roulement de personnel. Il est donc important que l'organisme s'assure de développer une relève en dispensant régulièrement des sessions de formation. D'une part, pour que les nouveaux bénévoles et le personnel rémunéré soient formés sur le contenu de la politique et, d'autre part, afin de les sensibiliser et de leur donner des outils pour mieux intervenir auprès des enfants.

d) Mesures environnementales

• AMÉNAGEMENT DES LIEUX PHYSIQUES

Certaines théories soutiennent que le milieu physique peut contribuer à favoriser ou à contrôler le comportement criminel et, qu'au moyen d'un aménagement approprié et d'une utilisation efficace du milieu physique, il est possible de réduire l'incidence d'actes criminels (SCHL, 1996).

Les sentiments d'appartenance et de conscience communautaire chez les gens qui fréquentent les lieux sont des facteurs de protection. Ces sentiments se traduisent par la responsabilité collective de préserver un milieu de vie sain. Le manque de civisme dans un milieu peut être révélateur du peu de surveillance, du manque d'implication des autorités. Des endroits mal entretenus peuvent donner l'impression d'une absence de contrôle.



Un sentiment d'appartenance incitera les gens à la surveillance naturelle. La capacité qu'ils exercent à repérer les personnes ayant des comportements répréhensibles doit être mise à profit. L'objectif de cette surveillance consiste à bénéficier du plus grand nombre d'yeux possible pour repérer les cibles ou les victimes éventuelles. Dans un milieu où l'on fait la promotion de la prévention de la violence et de l'agression sexuelle, les témoins de comportements inacceptables se sentiront plus enclins à dénoncer de tels agissements aux autorités.

Une autre stratégie efficace consiste à renforcer la cible potentielle (les jeunes) contre des atteintes, c'est-à-dire à appliquer des moyens et des barrières pour empêcher certaines personnes de s'introduire clandestinement dans un lieu ou auprès d'une victime pour commettre un crime.

Voici quelques points pour réduire les occasions de délits dans les lieux fréquentés par les jeunes :

- Enlever les graffitis sur les murs et tenir les lieux propres et agréables;
- Établir des règlements stricts quant au respect des équipements et à la propreté des lieux;
- Aménager l'espace de manière à maximiser la surveillance naturelle;
- Disposer des fenêtres et des entrées de façon à faciliter l'exercice d'une surveillance naturelle sans toutefois violer l'intimité;
- Réduire l'isolement potentiel des individus ou des petits groupes (recoins, espaces mal éclairés, etc.);
- Installer des serrures et verrouiller les portes en dehors des heures d'utilisation;
- Faire une tournée régulière et occasionnelle des salles d'activités, des douches, des vestiaires;
- Éviter qu'un adulte se retrouve seul en présence d'enfants dans certains lieux;
- Contrôler les accès et les issues.

Les améliorations que vous choisirez d'apporter à votre environnement dépendent de votre volonté à mettre le plus de chances possible du côté de la prévention. Ces moyens peuvent être des plus courants aux plus novateurs, sans pour autant engendrer des coûts importants.



Chapitre V

MODALITÉS D'INTERVENTION

I. QUOI FAIRE EN CAS DE SITUATIONS PROBLÉMATIQUES...

Les milieux du sport et du loisir peuvent être propices à la présence de violence et d'agression sexuelle résultant des liens d'amitié et de confiance qui se développent entre les jeunes et les adultes. Mais une intervention rapide et appropriée peut limiter les conséquences néfastes de toute situation problématique.

Selon l'article 39 de la Loi sur la protection de la jeunesse, toute personne prodiguant des soins ou dispensant des services à des enfants ou à des adolescents, même si elle est liée par le secret professionnel, a l'obligation de faire un signalement lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un enfant est en danger (au sens de l'article 38 de cette loi).

Dans ce chapitre, il sera donc question des moyens et des actions à prendre lorsqu'il y a des rumeurs ou des soupçons et lorsqu'il y a des confidences ou des dévoilements de la part de l'enfant. En toute occasion, quand la situation est problématique, il est conseillé de consulter une personne qualifiée pour guider l'intervention. On retrouve la liste de ces ressources à la fin du document dans le *BOTTIN DES RESSOURCES*.

a) ...Par rapport à des rumeurs ou à des soupçons

S'il s'agit d'une situation où l'on n'a pas de révélation de la part d'un jeune, mais que différents éléments peuvent nous faire soupçonner qu'il y a présence de violence ou d'agression sexuelle, le mot d'ordre est de prendre ce genre de situation au sérieux, d'agir avec prudence et de façon stratégique. Les interventions prématurées sont susceptibles de trahir les soupçons et peuvent avoir des conséquences indésirables sur les victimes et sur la suite des événements.

En collaboration avec le responsable du dossier, il convient de **resserrer la surveillance de la personne soupçonnée** et de réduire, le plus possible, les occasions de rencontres individuelles avec les jeunes.

Dès le moment où une personne entend certaines paroles ou observe certains comportements inappropriés, elle ne doit pas rejeter du revers de la main cette information. Toutefois, sans faire une enquête exhaustive, elle peut :

- **S'interroger** sur l'origine de la rumeur et sur la crédibilité de la personne qui en est à l'origine;
- **Vérifier discrètement** l'aspect répétitif des observations et les activités entourant cet adulte ou cet enfant;
- **Appeler le responsable** de la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle de l'organisme afin de discuter de la situation. Il est opportun d'effectuer une surveillance accrue des activités entourant l'enfant et l'adulte dont il est question;
- **Respecter la confidentialité entourant l'identité de l'enfant** et les événements qui le concernent. Dans les cas d'agression sexuelle, l'identité des mineurs ne doit être connue que des personnes autorisées par la loi. Imaginez le poids à porter pour un enfant dont l'identité est connue et les risques de représailles que cela peut représenter;



- **Demander conseil à la police ou à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ)** afin d'évaluer la situation, valider les soupçons et décider de la démarche à suivre;
- **Faire un signalement à la DPJ** si un doute raisonnable persiste quant à la sécurité ou au développement de l'enfant;

La présence constante ou répétée d'indices est souvent la première source d'information avant qu'un enfant parle. On peut alors amener l'enfant à se confier. Cette approche demande beaucoup de doigté et de délicatesse, car l'enfant ne doit **jamais** être obligé de parler.

Voici donc quelques façons d'aborder le sujet avec l'enfant :

- Lui dire qu'on se demande s'il ne lui arrive rien de particulier, qu'on aimerait comprendre mieux certaines choses (faits, observations, commentaires, comportements, etc.);
- Manifester de l'intérêt et même de l'inquiétude concernant son bien-être, car on a remarqué qu'il présentait, depuis quelque temps, certains signes pouvant laisser croire qu'il traverse des moments difficiles;
- Lui assurer notre aide, valider ses émotions, ses craintes, le rassurer sur la confidentialité de ses propos;
- L'inviter à se confier même s'il s'agit de quelque chose qu'il ne veut pas dire parce qu'il a peur de créer des ennuis à d'autres personnes;
- Respecter son rythme et ses besoins.

b) ...Avec les jeunes qui se confient

Dans le cas où l'enfant confirme ou dévoile qu'il vit une situation de violence ou d'agression sexuelle, il importe d'être disponible pour écouter ce qu'il a à vous dire. Il faudra reconforter l'enfant en lui disant qu'il a bien fait de parler, de se confier, etc.

Il faut se rappeler que votre rôle se limite à **recevoir les confidences et non à faire une enquête. Dans cette situation, il est important que vous respectiez vos limites.**

c) ...Au moment d'un dévoilement de la part d'un jeune

Quand il y a des révélations de violence ou d'agression sexuelle, il faut agir immédiatement. Le premier intervenant à entendre les confidences de l'enfant est déterminant dans la suite des événements. De concert avec la personne responsable du dossier de la politique, ces personnes devront :

- **Expliquer à l'enfant** qu'on doit aviser ses parents, et pourquoi on doit le faire. (Les premiers responsables de la sécurité des enfants demeurent les parents);
- **Informers rapidement les parents.** Ces derniers seront mis au courant des mesures d'intervention que l'organisme prend dans les situations de dévoilement;

Voir outil **12 d**

Approches et techniques
pour recevoir les
confidences d'une
ou d'un jeune.



- **Faire un signalement à la DPJ** au sujet de l'enfant en question. Il s'agit alors de faire part à l'intervenant social de la DPJ des renseignements et des faits qui ont été recueillis au moment des confidences. Il faut noter aussi que les policiers ont le devoir de prévenir la DPJ pour s'assurer de la sécurité de l'enfant. Dans le cas où l'agresseur est une personne en dehors de la famille, la DPJ contactera les parents de l'enfant pour convenir avec eux de la suite des événements;
- **Porter plainte à la police contre la personne** pour laquelle on a des soupçons sérieux de violence ou d'agression sexuelle.

Les policiers et les intervenants de la DPJ sont les spécialistes pour effectuer l'enquête et ils sauront quels renseignements recueillir auprès de l'enfant pour documenter une preuve. Il est judicieux de consulter ces personnes-ressources et de ne jamais confronter la personne suspectée. Une grande prudence est requise dans ces situations, et il faut éviter de précipiter les interventions. Celles-ci doivent faire partie d'une stratégie planifiée avec des personnes compétentes.

Les enquêtes policières, dans les cas d'agression sexuelle, se font toujours en considérant le bien de l'enfant et sont sans délai. Pour le bon résultat de l'enquête, l'agresseur ne doit être prévenu de la plainte qui pèse contre lui que par l'enquêteur responsable du dossier et ce, en temps opportun. Le rôle premier du policier est de recueillir toutes les preuves nécessaires à l'inculpation de l'agresseur et d'arrêter ce dernier s'il y a matière suffisante pour le faire. Le dossier est ensuite soumis au substitut du procureur général qui poursuivra, s'il y a lieu, le processus judiciaire.

Il est important de porter plainte, car seule l'enquête policière pourrait permettre l'arrestation de l'agresseur et, de la même façon, protéger d'autres enfants. Le résultat de cette investigation dépend largement des témoignages et des indices fournis par les personnes qui travaillent dans le milieu où la violence et l'agression sexuelle ont été commises. Il est donc essentiel que ces gens collaborent entièrement avec les enquêteurs.

L'organisme ne doit pas chercher à se substituer aux enquêteurs policiers ou à la DPJ et il ne doit pas tenter d'instituer parallèlement une enquête interne. Cela pourrait nuire à l'enquête judiciaire. Celle-ci est en effet un processus délicat qui demande la compétence d'un enquêteur et requiert la présence de professionnels pour venir en aide à l'enfant et assister ses parents.

À ce stade-ci du processus judiciaire, la responsabilité de l'organisme sera de mettre en application ses règlements de suspension et d'expulsion. De tels événements provoquent de fortes réactions dans le milieu. Ainsi, l'organisme devra faire appel à des personnes-ressources pour aider les gens à faire face à la crise.

d) ...Par rapport à des gestes de violence ou à des comportements inappropriés

Quand un individu prend connaissance (par l'intermédiaire d'un enfant, d'un autre adulte, d'un parent ou par ses propres observations) que l'un ou plusieurs des membres de l'organisation commettent des gestes ou ont des comportements inappropriés à l'égard des jeunes (que ce soit dans le langage, les attitudes ou les gestes), il est recommandé que l'organisme prenne des mesures pour remédier à ces situations.



En collaboration avec le comité responsable, on analysera la situation et on décidera d'éventuelles mesures à prendre selon la gravité des faits, soit :

- On rencontre la personne concernée, on discute de la plainte. Afin de remédier à la situation, on met en place des mécanismes d'encadrement et de supervision;
- Pour améliorer certains comportements qu'on aura définis dans les relations entre jeunes et adultes, on peut rappeler à l'ensemble des membres de l'organisation, les règlements de l'organisme, le code d'éthique en vigueur et l'engagement de chacun à respecter ces règles;
- Si vous croyez que les allégations peuvent être de nature à impliquer des infractions au Code criminel, procédez selon les règles proposées dans le présent chapitre. Vous pouvez également consulter, au besoin, les dispositions des législations qui se retrouvent au chapitre VI.

Les incidents et les événements contraires à l'esprit de la politique doivent toujours faire l'objet de mesures subséquentes d'encadrement et de supervision. Le comité responsable doit veiller à ce que les ententes et les conditions fixées au cours de rencontres individuelles soient respectées et à ce que des sanctions soient appliquées, selon les règlements, dans les cas de non-respect.

Tous les bénévoles et le personnel rémunéré sont encouragés à gérer systématiquement tous les comportements inappropriés, que ce soit envers les jeunes ou les adultes. Lorsque les parents ont eux aussi des comportements inappropriés, il faut leur rappeler que le code d'éthique et la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle s'appliquent également à eux.

e) ...Relativement à des dévoilements de violence ou d'agression sexuelle subies ailleurs que dans l'activité de sport et de loisir

Après avoir bien écouté les confidences de l'enfant et avoir évalué l'importance des gestes de violence ou d'agression sexuelle, il est important de lui apporter l'aide et le soutien nécessaires relativement à ses craintes. Il s'agira principalement de faire le suivi qui s'impose tout en rassurant le jeune quant au déroulement des événements.

S'il s'agit de violence ou d'agression sexuelle subies par une personne mineure, en dehors de la famille :

Il sera important d'encourager le jeune ou l'enfant à parler de cette situation à ses parents. Ce sont ces derniers qui prendront la responsabilité du soutien et de la protection, et qui assumeront la décision de poursuivre ou non au criminel. Un signalement à la DPJ doit être fait; il permettra à l'enfant victime d'être protégé si les parents ne sont pas en mesure de le faire.

Si la DPJ ne prend pas de mesures de protection, on peut communiquer avec des ressources psychosociales, judiciaires et médicales pour les victimes et leur famille. On retrouve la liste de ces ressources à la fin du document dans le *BOTTIN DES RESSOURCES*.



S'il s'agit de violence ou d'agression sexuelle qui ont lieu dans le milieu familial :

La responsabilité première de l'adulte qui reçoit de telles confidences est de s'assurer de la sécurité de l'enfant s'il retourne dans son milieu familial. Il est recommandé d'éviter de parler à un membre de la famille. **Il faut agir promptement et faire un signalement à la DPJ** en donnant toute l'information dont on dispose et en demandant à l'intervenant de la DPJ s'il va retenir ou non le signalement. Il incombe aux intervenants de la DPJ de déterminer l'urgence de l'intervention. C'est à la DPJ de déterminer si les parents sont en mesure de protéger l'enfant.

Dans tous les cas où un citoyen a connaissance qu'un crime a été commis, il doit en informer les autorités policières. Dans les cas où les victimes sont mineures, les policiers s'assureront systématiquement qu'un signalement est fait à la DPJ (si ce n'est déjà fait). Ces derniers pourront également ouvrir une enquête dans le but de recueillir des éléments de preuve pour porter des accusations criminelles contre le présumé agresseur.

f) ...Par rapport aux craintes de fausses allégations en matière d'agression sexuelle

Dénoncer des gestes de violence, à plus forte raison des gestes d'agression sexuelle, dérange et met mal à l'aise. Ce sont des gestes souvent cachés, gardés secrets. Souvent les victimes qui en parlent ne sont pas crues. On voudrait pouvoir dire qu'elles se sont trompées; c'est pourquoi lorsque nous recevons des confidences, nous devons avant tout les prendre au sérieux. Si nous avons des doutes ou des craintes qui persistent par rapport à ces déclarations, il est préférable de consulter une personne-ressource qui pourra nous guider.

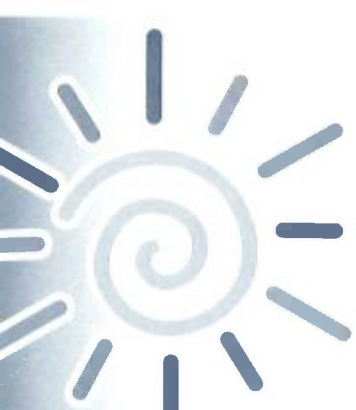
Actuellement, la question des fausses allégations est très médiatisée et inquiète les personnes en contact avec les jeunes. Elles craignent que leurs comportements et leurs gestes soient mal interprétés. Les fausses allégations sont plus rares qu'on voudrait nous le laisser croire. On ne peut cependant nier qu'elles peuvent exister, même si les enfants mentent rarement à ce sujet. Il reste encore beaucoup trop de situations non dévoilées.

Dénoncer, porter plainte, porter des accusations, témoigner en cour est un long et difficile processus à affronter. De fausses allégations risquent fort de ne pas aboutir à une procédure judiciaire. Il est important de rappeler que pour arriver à un verdict de culpabilité en cour criminelle, on doit fournir des preuves hors de tout doute raisonnable. Dans les situations d'agression sexuelle, il peut souvent arriver que la preuve ne puisse être faite hors de tout doute raisonnable car il y a rarement des témoins.

Un verdict de non-culpabilité ne veut pas dire que les allégations sont fausses

À la suite d'un verdict de non-culpabilité, la personne accusée ne peut pas être considérée « coupable » et on ne peut pas prendre de mesures de suspension ou d'expulsion contre elle. Dans un cas semblable, la vigilance reste la seule mesure possible et s'avère essentielle.

Lorsqu'il y a dénonciation et que l'on peut clairement déterminer qu'il n'y a pas eu d'agression sexuelle ni de gestes répréhensibles, il s'agit alors d'analyser les événements, d'essayer de comprendre ce qui s'est passé. Il faudra déterminer par la suite ce qui a amené le jeune à utiliser ce type de dénonciation. Il est évident qu'un dévoilement de ce type peut être l'indice d'une situation problématique.



De telles allégations, qu'elles soient vraies ou fausses, se retournent souvent contre le jeune. Il risque de perdre sa crédibilité, de perdre ses amis et d'être forcé d'abandonner la pratique de son activité. Il faut se demander ce qu'il a à gagner en portant de telles accusations.

2. À QUELLES RESSOURCES SE RÉFÉRER

Ne pas hésiter à consulter une ou quelques-unes des ressources existantes. Voici la liste des ressources disponibles qui peuvent vous aider dans vos interventions et aider les victimes de violence ou d'agression sexuelle ainsi que leur entourage.

Organismes communautaires :

- **Espace**

Les groupes ESPACE s'adressent à la clientèle mineure de 3 à 13 ans et à son entourage (non abuseur) et travaillent à la prévention de toutes les formes de violence. Ils peuvent offrir de la consultation au sujet des soupçons, des confidences, des gestes évidents de violence et donner du support à toutes les personnes impliquées auprès de la victime. De plus, si l'on est inquiet par rapport à certaines situations de violence, on peut les consulter. Les groupes ESPACE offrent, en outre, des ateliers de prévention aux enfants et aux adultes.

- **Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)**

Les CALACS offrent une aide particulière à une clientèle féminine de 14 ans ou plus ayant vécu une agression sexuelle. Les CALACS peuvent aussi offrir des séances de consultation à l'entourage (non abuseur) et des services d'accompagnement en cour criminelle.

Services publics :

- **Centre local de services communautaires (CLSC)**

Dans le service Enfance-Famille-Jeunesse des CLSC, les intervenants sociaux peuvent offrir de la consultation, du support et de l'aide aux enfants, aux jeunes ayant vécu de la violence physique ou sexuelle ainsi qu'à leur entourage.

- **Service de police**

L'organisme peut consulter un policier de la section jeunesse pour savoir comment agir au moment de situations problématiques. De plus, dans certains services de police, il y a une escouade spécialisée en agression sexuelle.

- **Hôpitaux**

Dans certaines situations, l'examen médical peut être utile à la personne ayant vécu un geste de violence ou d'agression sexuelle et peut éventuellement servir à la poursuite en cour criminelle. Dans chaque région, un hôpital peut compléter une trousse médico-légale qui est envoyée au laboratoire de police. En Montérégie, plusieurs hôpitaux offrent ces services aux victimes d'agression sexuelle en plus d'un suivi psycho-social.



- **Les Centres Jeunesse**
La DPJ

La DPJ fait partie des Centres Jeunesse. De façon générale, l'intervention des Centres Jeunesse vise à la fois la protection de l'enfant et l'amélioration de l'exercice des responsabilités parentales. Les Centres Jeunesse offrent de l'aide principalement si des mesures de protection sont mises en application par la DPJ et ce, que les cas soient judiciairisés ou non.

Services privés :

Des professionnels (travailleurs sociaux et psychologues) peuvent offrir de la consultation, de la psychothérapie à la personne ayant vécu de la violence ou une agression sexuelle et à son entourage.

Les ordres professionnels peuvent vous donner une liste de noms de spécialistes offrant de l'aide à cette clientèle.

3. COMMENT PROCÉDER À DES MESURES DE SUSPENSION OU D'EXPULSION

a) Précautions à prendre avant de procéder

Les plaintes pour agression sexuelle dans les organismes de sport ou de loisir causent indéniablement beaucoup de commotion parmi les parents. Sur l'impulsion du moment, ces derniers en viennent souvent à exiger des administrateurs qu'ils expulsent immédiatement les personnes soupçonnées. Devant la pression, certains administrateurs s'empressent parfois de se rendre à la volonté des parents, avec tous les risques que cela peut comporter pour eux et pour les organismes qu'ils dirigent. C'est une façon de procéder qu'il faut déconseiller.

Il y a donc lieu, en cette matière, de faire les recommandations suivantes :

- Avant d'entreprendre une procédure de suspension et d'expulsion d'un membre, faire une vérification auprès du corps policier ou du substitut du procureur général afin de s'assurer qu'une accusation a été formellement portée contre lui devant les tribunaux;
- Ne jamais oublier que, dans notre système judiciaire, toute personne accusée bénéficie de la présomption d'innocence tant qu'elle n'a pas été condamnée par un tribunal;

Cette règle élémentaire de droit s'applique, en droit criminel, en toutes circonstances et les personnes accusées d'une infraction criminelle ou d'abus sexuel au sein d'un organisme devraient en bénéficier comme les autres.

- Afin de tenir compte de la règle de présomption d'innocence, il serait souhaitable que les organismes se limitent à prononcer la suspension d'un membre accusé tant qu'il n'aura pas été condamné;
- Avant de se prononcer sur la suspension ou l'expulsion d'un membre, le conseil doit, par lettre transmise par courrier recommandé, informer succinctement le membre concerné des reproches qui lui sont adressés, l'aviser de la date, du lieu et de l'heure de l'audition de son cas et lui rappeler son droit de se faire entendre;

Voir outil 13

Avis de convocation adressé à un membre en vue d'une suspension ou d'une expulsion.



Ultérieurement, si les tribunaux jugent l'accusation fondée, les organismes pourront toujours revenir à la charge, une fois les délais d'appel expirés, et se prononcer sur l'expulsion du membre en question.

- Si après enquête, le procureur général, à qui une plainte d'ordre criminel a été transmise, décide de ne pas porter d'accusation devant les tribunaux, il est conseillé aux organismes de renoncer à utiliser leur pouvoir de suspension ou d'expulsion. Si le procès n'aboutit pas à un verdict de culpabilité, l'organisme devra aussi renoncer à son pouvoir de suspension ou d'expulsion. L'organisme se retrouve alors dans une situation délicate. Si des craintes persistent par rapport aux éventuels gestes d'agression sexuelle et que le bénévole veut y poursuivre ses activités, l'organisme pourra alors agir selon certains paramètres;
- En accord avec le conseil d'administration, on doit mettre sur pied des mesures de vigilance intensive : par exemple, des mesures d'encadrement et de surveillance accrues, le transfert de la personne à un poste où le contact est surveillé et limité, des sessions de prévention auprès des enfants, des parents et des bénévoles.

b) Procédures en vue d'une suspension ou d'une expulsion lors de l'audition du membre visé

- Le président de l'organisme explique les règles de preuve et les conditions à respecter que la corporation entend suivre ainsi que la procédure qu'il se propose d'appliquer;
- Le président invite le secrétaire de la corporation à déposer comme preuve les documents indiquant qu'une accusation a été portée ou qu'une condamnation a été prononcée;
- Le président invite le membre contre qui la plainte est portée à exprimer son point de vue et à faire entendre ses témoins. Il l'invite par la suite à faire valoir son point de vue sur la preuve soumise;
- Le président invite le membre contre qui la plainte est portée et les personnes qui l'accompagnent à se retirer avant de délibérer.

c) Règles de preuve et conditions applicables en matière d'infraction criminelle

- La preuve par ouï-dire n'est pas admise;
- Un écrit ne peut servir en preuve à moins d'être produit par son auteur;
- Une photo ne peut être produite en preuve à moins d'être produite par la personne qui l'a prise;
- Les parties peuvent se faire accompagner d'un conseiller, si elles le désirent;
- Les parties peuvent témoigner elles-mêmes ou être interrogées par leur conseiller;
- Les témoins des parties peuvent témoigner eux-mêmes ou être interrogés par leur conseiller;
- Les frais des témoins sont à la charge des parties qui les produisent;
- Les témoins n'ont pas à être assermentés ou à faire d'affirmation solennelle;
- Les témoignages peuvent être enregistrés afin de faciliter aux administrateurs l'appréciation de la preuve soumise.



Chapitre VI

LES PRINCIPALES LÉGISLATIONS À CONSIDÉRER

L'enfant, comme citoyen à part entière et comme individu vulnérable, jouit d'un droit particulier à la protection. Ce droit justifie et oblige les organismes à qui l'enfant est confié à assurer sa sécurité. Nous ferons brièvement état des législations régissant les écarts de conduite et les délits qui peuvent survenir et mettre en danger la sécurité et le développement des mineurs ainsi que leur intégrité physique et morale. Ces législations réfèrent à diverses formes de protection devant être assurées aux jeunes dans notre société; ce sont la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, la Loi sur la protection de la jeunesse, le Code criminel et la Loi sur les jeunes contrevenants, le Code civil du Québec et la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC).

I. LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

« Tout enfant a droit à la protection, à la sécurité et à l'attention que ses parents ou les personnes qui en tiennent lieu peuvent lui donner. » (article 39)

La Charte protège les droits fondamentaux de chaque personne. Par l'intermédiaire de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPIQ), on peut sanctionner des gestes d'abus de pouvoir, de harcèlement et de discrimination. La CDPIQ émet des avis sur certaines situations, comme elle l'a fait pour le filtrage de bénévoles par exemple, afin de clarifier certaines ambiguïtés et de déterminer les balises légales et les applications réelles de telles interventions (1999). Il faut rappeler que tout règlement interne doit être conforme à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Cela en garantit la légitimité et facilitera la tâche aux organismes au moment de contestations éventuelles.

2. LA LOI SUR LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

De juridiction provinciale, la Loi sur la protection de la jeunesse a pour but d'assurer la protection des enfants mineurs dont la sécurité ou le développement sont ou peuvent être compromis. Elle permet de mettre en place des mesures pour corriger la situation qui a donné lieu à l'application de cette loi.

L'article 38 de la Loi décrit les situations où la sécurité et le développement de l'enfant sont compromis. **Quand on a des motifs raisonnables de croire qu'un enfant est en danger, une obligation légale de faire un signalement à la DPJ s'applique dans tous les cas.**

Selon l'article 39 de la Loi sur la protection de la jeunesse, toute personne prodiguant des soins ou dispensant des services à des enfants ou à des adolescents, même si elle est liée par le secret professionnel, a l'obligation de faire un signalement lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un enfant est en danger au sens de l'article 38 de cette loi.

Un de ces motifs est que la sécurité et le développement de l'enfant sont compromis, s'il est victime d'agression sexuelle ou est soumis à de mauvais traitements physiques par suite d'excès ou de négligence.



De plus, la Loi rappelle que : « un adulte est tenu d'apporter l'aide nécessaire à un enfant qui désire saisir les autorités compétentes d'une situation compromettant sa sécurité ou son développement, ceux de ses frères et soeurs ou ceux de tout autre enfant ». Il faut aussi noter qu'il n'est pas essentiel pour signaler, d'avoir la preuve ou la certitude absolue qu'un enfant a été victime d'agression sexuelle et qu'il a besoin de protection. Lorsqu'il y a des motifs raisonnables de le croire, la loi oblige tout adulte à signaler le cas aux autorités chargées de vérifier les faits.

L'article 43 de la loi garantit l'immunité aux personnes ayant fait un signalement à la DPJ : « Une personne ne peut être poursuivie en justice pour des actes accomplis de bonne foi en vertu de l'obligation de signaler. » Également, les personnes ayant signalé à la DPJ ont un droit absolu à l'anonymat.

La Loi garantit le minimum nécessaire à la sécurité et au développement des mineurs sur les plans physique, intellectuel, affectif, social, moral et spirituel.

Le directeur de la DPJ n'a pas la totale responsabilité du soutien psychosocial de la victime, de sa famille et de son entourage. Il peut diriger les victimes vers des organismes compétents pour leur assurer ce type de soutien.

Une plainte à la DPJ n'est pas une plainte au criminel. Dans certaines situations, le directeur de la DPJ pourra, s'il le juge nécessaire, divulguer à la police le nom d'un agresseur, surtout quand il a de fortes craintes que cette personne récidive ou menace la sécurité ou le développement d'autres mineurs. Il importe de rappeler qu'un signalement à la DPJ n'empêche pas un citoyen de porter plainte à la police.

3. LE CODE CRIMINEL ET LA LOI SUR LES JEUNES CONTREVENANTS

De juridiction fédérale, le Code criminel et la Loi sur les jeunes contrevenants (pour les mineurs entre 12 et 18 ans) sanctionnent des délits de voies de faits, des gestes et des agressions à connotation sexuelle.

Toute personne qui a lieu de croire qu'une personne a commis un délit ou qu'il y a eu un délit, peut porter plainte aux policiers. C'est la responsabilité des policiers et des enquêteurs d'interpeller et même d'arrêter un agresseur présumé.

Quand il y a eu une activité sexuelle avec des jeunes de moins de 16 ans, **en aucun cas, on ne peut invoquer le consentement**. Les adolescents âgés de 16 à 18 ans peuvent, aux termes de la loi, consentir à une activité d'ordre sexuel à condition que l'écart d'âge ne dépasse pas 5 ans. Toutefois, le consentement n'est pas légal et il y a crime d'exploitation sexuelle si une des personnes impliquées est en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis de l'autre ou si c'est une personne à l'égard de laquelle l'adolescent est en situation de dépendance.

4. LE CODE CIVIL DU QUÉBEC

Ce sont des articles du Code civil du Québec qui permettent de faire des poursuites devant les tribunaux de juridiction civile. Si l'auteur de l'acte criminel est connu, la victime ou ses proches peuvent engager contre lui une poursuite en dommages et intérêts devant les tribunaux, peu importe que des procédures criminelles aient été ou non intentées.



5. LA LOI SUR L'INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS (IVAC)

En vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), on peut faire une demande d'indemnité. Par exemple, selon les circonstances, on peut bénéficier d'une indemnité pour les pertes de revenus, les incapacités permanentes, les frais relatifs à la réadaptation physique (soins médicaux et hospitaliers, médicaments, physiothérapie, etc.) et à la réadaptation sociale. Il n'est pas nécessaire d'avoir porté plainte à la police pour bénéficier des services de l'IVAC.

Aux termes de la Loi, une blessure, une grossesse résultant d'une agression sexuelle, un choc nerveux ou un choc psychologique peuvent être des lésions corporelles. Une demande d'indemnisation doit parvenir à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), au Service de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), et ce, dans l'année où sont survenues les blessures.

On peut obtenir un formulaire de demande de prestations dans les bureaux régionaux de la CSST ou par téléphone au bureau d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) de la région de Montréal.

Toutefois, il existe dans plusieurs régions du Québec des Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC). Ces derniers offrent de la consultation téléphonique, de l'accueil, du réconfort et du soutien moral, de l'information de base sur le processus judiciaire, les droits et recours des victimes d'actes criminels. Ils orientent les victimes vers des ressources juridiques, médicales, sociales et communautaires appropriées.

On retrouve la liste de ces ressources à la fin du document dans le *BOTTIN DES RESSOURCES*.





Chapitre VII

COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES LOCAUX

L'implantation et l'application d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle devront se faire en collaboration avec plusieurs partenaires du milieu. Vous vous rendrez compte que plusieurs autres organismes se préoccupent de la sécurité des jeunes et de leur bien-être et que d'autres possèdent des connaissances et des expertises qui pourront vous soutenir et vous aider. Il importe que votre organisme ne dépasse pas les limites de ses responsabilités et de ses pouvoirs en cette matière. D'autres acteurs importants doivent être interpellés lorsqu'on se retrouve dans des situations qui sont délicates.

Recherche de partenaires et ententes de collaboration

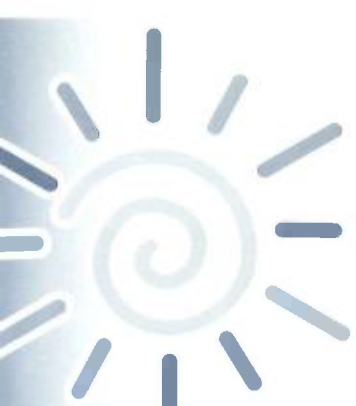
Le travail de collaboration favorise une plus grande cohérence des interventions et une meilleure application des lois. En ce sens, plusieurs organisations ont tout intérêt à s'associer à votre initiative et à votre démarche.

Les policiers

Les policiers sont des collaborateurs privilégiés avec lesquels il faudra établir des liens étroits (si ce n'est déjà fait), notamment en signant un protocole d'entente avec eux (Outil 10). La vérification des antécédents judiciaires relève de leurs compétences; ils auront à répondre aux demandes que l'organisme leur adressera en ce sens. Les policiers seront également des intervenants incontournables dans le cas où des délits criminels sont commis.

La Sûreté du Québec, par ses programmes de prévention, est un partenaire efficace pour la sensibilisation de clientèles cibles et du public en général. Nous vous invitons à contacter le poste MRC de la Sûreté du Québec de votre région pour obtenir de plus amples informations sur les programmes de prévention offerts et sur le type de collaboration que vous pouvez obtenir.

Programmes	Sujets traités	Clientèle
<i>Cool pour vrai !</i>	Drogue et alcool, la violence (taxage, violence à l'école, abus sexuel, violence dans les relations amoureuses), les méfaits (graffitis, vandalisme, vol).	12 à 17 ans
<i>Je réfléchis avant d'agir !</i>	Se méfier des inconnus, l'halloween, le taxage, la sécurité routière, l'alcool et les drogues, la sécurité sur Internet.	5 à 11 ans
<i>C'est toi qui comptes !</i>	Outil pédagogique destiné à promouvoir la santé par le sport et à sensibiliser aux dangers que représentent les drogues de performance.	Adolescents entraîneurs, parents et bénévoles



Le CSSS (mission CLSC)

Certains intervenants du CLSC sont en mesure de vous offrir de l'information et des références, si tel est le besoin. Le CLSC demeure une ressource où il conviendra peut-être de diriger l'enfant avec ses parents après certains événements difficiles. Des services de suivi psychosocial y sont généralement offerts.

La DPJ

La DPJ joue le rôle qu'on lui connaît en matière de signalement et de protection des mineurs. Suite à l'évaluation par la DPJ, si les parents n'apportent pas la protection nécessaire ou refusent une entente de mesures volontaires, la situation pourrait être amenée au Tribunal de la Jeunesse et se traduire éventuellement par des services offerts par les Centres jeunesse (suivi psychosocial, éducateur, famille d'accueil, centre de réadaptation). Des ententes multisectorielles existent entre la DPJ et plusieurs organismes au regard des situations de mauvais traitement ou d'abus envers des mineurs. Il s'agit de s'y référer pour connaître les modalités d'intervention.

Les organismes communautaires spécialisés dans la problématique de la violence et de l'agression sexuelle envers les jeunes

Les organismes ESPACE se spécialisent dans la prévention de toutes les formes de violence faite aux enfants. Les intervenants de ces organisations sont aptes à répondre à vos questions et à vous aider à prendre des décisions éclairées dans des circonstances qui l'exigent. De plus, ils connaissent bien tous les aspects liés aux agressions sexuelles et ils seront en mesure de clarifier vos questionnements et de vous orienter vers les ressources appropriées. Enfin, ESPACE peut vous offrir de la formation en lien avec l'application de la politique.

Les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) sont également des organismes aptes à intervenir et à vous fournir de l'information, de l'assistance et du support dans vos démarches. Vous trouverez dans le BOTTIN DES RESSOURCES, une liste des organismes ESPACE et des CALACS du Québec ainsi que d'autres organismes et intervenants habilités à faire de la prévention dans ce domaine. N'hésitez pas à les contacter, même si ce n'est que pour valider vos intuitions ou pour dissiper des doutes.

Les clubs sociaux

Les clubs sociaux peuvent vous soutenir dans la démarche d'implantation de la politique, que ce soit par le biais d'une aide financière, par l'implication bénévole d'un de ses membres ou autrement. L'ensemble des clubs sociaux de votre localité sont des partenaires importants. On pense entre autres aux Clubs Lions, aux Chevaliers de Colomb, aux Clubs Optimistes, etc. Plus ceux-ci pourront être informés sur la réalité de la violence et de l'agression sexuelle à l'égard des jeunes et plus ils seront sensibilisés et aux aguets relativement à ce problème.



Bibliographie

A.C.H. *Fair Play Means Safety For All*, 1997.

ASSOCIATION CANADIENNE DES CENTRES D'ACTION BÉNÉVOLE. *Guide de filtrage pour assurer la protection des clients, du personnel et de la collectivité*, 1996.

ASSOCIATION CANADIENNE DES ENTRAÎNEURS PROFESSIONNELS (ACEP). *Code d'éthique*, 1997.

ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE (AFÉAS). *Les yeux sur la violence*. Feuillet réalisé grâce à Condition Féminine Canada.

ASSOCIATION OLYMPIQUE CANADIENNE. *Énoncé de politique et lignes directrices sur la discrimination et le harcèlement*, 1997.

BADGLEY, R. *Infractions sexuelles à l'égard des enfants (vol. 1)*, Rapport du comité sur les infractions sexuelles à l'égard des enfants et des jeunes, Ottawa, Approvisionnement et Services, 1984.

BILLETTE, Véronique et Michèle MODIN. *Bilan des 20 premiers mois d'activité du programme de prévention J'AVISE (Jeunes en action contre la violence sexuelle)*, CAPAS, Châteauguay, 1998.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC. *La vérification policière des antécédents judiciaires des personnes appelées à oeuvrer auprès d'une clientèle vulnérable*, Claire Bernard et Pierre Bosset, Direction de la recherche et de la planification, Montréal, 1999.

CORBETT, Rachel. *Le harcèlement dans le sport : Guide des politiques, des procédures et des ressources*, Groupe de travail, 1994.

DIRECTION DES SPORTS DU MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES DU QUÉBEC. *Les abus sexuels dans le sport amateur. Guide de prévention et d'intervention destiné aux administrateurs sportifs*, Gouvernement du Québec, 1994.

DIRECTION DES SPORTS ET LOISIRS. *Code d'éthique en matière de harcèlement*, Québec, 1998.

DORAIS, Michel. *Ça arrive aussi aux garçons. L'abus sexuel au masculin*, VLB Éditeur, Montréal, 1997.

DRAPEAU, Maurice. *Le harcèlement sexuel au travail*, Commission des droits de la personne du Québec, 1991.

DUGAS, Laurier. *La suspension ou l'expulsion des membres dans les organismes de sport amateur en matière d'abus sexuels*, Regroupement Loisir Québec, Service juridique, 1997.

FINKELHOR, D. A *Sourcebook on Child Sexual Abuse*, Beverly Hills, Sage Publications, 1986.

FRAPPIER, Jean-Yves. « Médecine et Hygiène », *Aspects cliniques de l'abus sexuel à l'adolescence*, No 1862, Genève, 14 novembre 1990.



FINDLAY, Hilary et Rachel CORBETT. *Le harcèlement*, Centre du sport et du droit, 1999.

GAGNÉ, F. et al. *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire. Voir, prévenir, contrer - Implantation d'une politique*, Québec, ministère de l'Éducation, coordination à la condition féminine, Gouvernement du Québec, 1994.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, Québec, 2001.

GROUPE DE TRAVAIL INTERMINISTÉRIEL, ministère du Solliciteur général, Santé Canada et ministère de la Justice du Canada. *Rapport du groupe de travail interministériel spécial concernant les systèmes d'information sur les délinquants sexuels qui s'en prennent à des enfants*, ministre des approvisionnements et services Canada, Gouvernement du Canada, 1994.

KOSKY, R. *Incest : What do we really know about it?* AUST N Z J Psychiatry, No 21, p. 430-440, 1987.

REGROUPEMENT DES ÉQUIPES RÉGIONALES (ESPACE). *Actes du congrès d'orientation*, Victoriaville, 1997.

RUSSEL, D.E.H. *The incidence and prevalence of intrafamilial and extrafamilial sexual abuse of female children*, Child abuse and neglect, Vol. 7 no 2, 133-146, 1983.

SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUE ET DE LOGEMENT. *La théorie et la pratique de la prévention du crime par l'aménagement du milieu*, Ottawa, 1996.

SCOUTS DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN. *Code d'éthique*, 1995.

TOURIGNY, Marc. *Incidence, facteurs de risque et programmes de prévention des abus sexuels envers les enfants*, Rapport de recherche remis au groupe de travail pour les jeunes, Montréal, 1991.

TOURIGNY, Marc, LAVERGNE C. *Les agressions à caractère sexuel : état de la situation, efficacité des programmes de prévention et facteurs reliés à la dénonciation*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 1995.

TOURIGNY, Marc et Marie-Laure GUILLOT. *Conséquences entourant la prise en charge par les services sociaux et judiciaires des enfants (0-17 ans) victimes d'agression sexuelle, Les agressions sexuelles : Stop*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 1999.

VANDAL, Claudette. *Les pratiques d'intervention féministe dans les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)*, Mémoire de maîtrise, Montréal, UQAM, 1997.

VILLE DE TERREBONNE, SERVICE DES LOISIRS. *Politique municipale de filtrage et de supervision de l'action bénévole destinée aux administrateurs des organismes, Servir sans arrière-pensée*, Rédaction et conception : François Dulude et Claude Lamontagne, 1998.



Documents de référence

Violence sexuelle. Que se passe-t-il lorsque tu en parles? Guide à l'intention des enfants. Division de la prévention de la violence familiale, Santé Canada.

Pour une enfance libre et sans abus. Guide pratique à l'intention des parents sur la prévention des abus commis envers les enfants. Regroupement des équipes régionales Espace, Victoriaville, Québec.

Signaler, c'est déjà protéger. L'école pour entendre l'enfant et rompre le silence. Commission de protection des droits de la jeunesse, Québec.

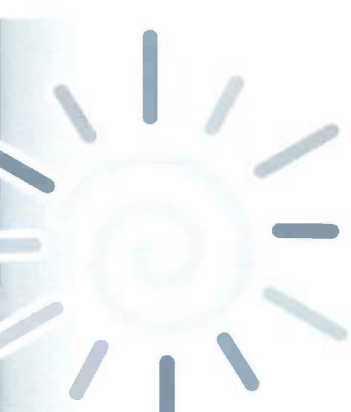
Si un enfant est victime d'exploitation sexuelle. Les dispositions de la Loi, ministère de la Justice, Canada.

Le secret du petit cheval. Dis-le à quelqu'un. Ministère de la Justice, Canada.

Le fair-play : garant de la sécurité pour tous. Guide des parents et tuteurs sur les abus envers les enfants. Association canadienne de hockey, Canada.

Dis-le! Dépliant, Association canadienne de hockey, Canada.

Les abus sexuels commis envers les enfants, État de situation des interventions préventives. Régie régionale de la santé et des services sociaux du Bas-Saint-Laurent, Direction de la santé publique, de la planification et de l'évaluation.





La Boîte à outils

Voici la liste des outils dont votre organisme aura besoin pour l'implantation et l'application de la politique. La personne à laquelle chaque outil est destiné est identifiée par un X.

<i>Outils</i>	<i>Administrateur</i>	<i>Bénévole</i>	<i>Personnel rémunéré</i>	<i>Parent</i>
1. Modèle d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	X	X	X	
2. Activités à réaliser pour l'implantation d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	X			
3. a) Modèle de résolution visant à se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. b) Modèle de résolution d'adhésion à une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	X X			
4. Code d'éthique de l'organisme.	X	X	X	X
5. Modèle de résolution proposant une modification des règlements généraux.	X			
6. Guide d'entrevue de sélection des bénévoles et du personnel rémunéré.	X			
7. Fiche d'identification de la candidate ou du candidat.	X			
8. Étapes à suivre pour la vérification des antécédents judiciaires d'une candidate ou d'un candidat.	X			
9. Demande de vérification des antécédents judiciaires.	X			
10. Protocole d'entente concernant la vérification des antécédents judiciaires des bénévoles oeuvrant auprès des personnes vulnérables.	X			
11. Exemples de consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes.	X	X	X	X
12. Documents d'information : a) Les yeux sur la violence envers les enfants, les adolescentes et les adolescents; b) Mythes et réalités; c) La violence et les enfants; d) Approches et techniques pour recevoir les confidences d'une ou d'un jeune; e) Information pour les parents; f) Indices pour reconnaître une ou un jeune qui pourrait être victime de violence ou d'agression sexuelle.	X	X	X	X
13. Avis de convocation adressé à un membre en vue d'une suspension ou d'une expulsion.	X			





MODÈLE D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

1. LE CONTEXTE D'INTERVENTION

Les milieux du sport et du loisir constituent des milieux de vie privilégiés où les enfants apprennent à développer le respect, l'esprit de saine compétition, la solidarité, où la vie en groupe est basée sur la camaraderie et le partage.

L'enfant, quel que soit son âge, dépend grandement des adultes pour assurer son développement physique, psychologique, social, spirituel et affectif. De ce fait, les adultes ayant une relation significative avec un enfant détiennent un pouvoir immense sur sa vie.

L'intervenante ou l'intervenant en sport ou en loisir, en raison de son image et de sa position d'autorité, devient, très souvent, un modèle, un héros voire un idole pour les enfants, occupant ainsi une place privilégiée dans leur vie. L'influence qu'elle ou qu'il exerce sur l'enfant peut, à certains égards, dépasser celle des parents ou des enseignants. Malheureusement, certaines personnes profitent de leur position d'autorité et de leur influence sur les enfants, ainsi que des circonstances, pour leur infliger de mauvais traitements, les agresser et satisfaire leurs propres besoins sans égard à ceux des enfants.

Les milieux du sport et du loisir représentent un domaine d'activité où l'on retrouve plusieurs conditions pouvant favoriser la violence et les agressions. En effet, les enfants s'y retrouvent en grand nombre, un climat de confiance entre enfants et adultes y règne et, très souvent, une certaine intimité physique (vestiaires, douches et contacts physiques) y est présente.

Compte tenu de ces considérations, une responsabilité morale et légale de protection envers les mineurs incombe à tous les organismes. En plus des conséquences néfastes sur les enfants, certains comportements portent atteinte à l'idéal sportif ou de loisir et ternissent l'image des organisations et celle des bénévoles et intervenants qui se dévouent en toute honnêteté pour le mieux-être des enfants.

2. LES PRINCIPES DIRECTEURS

Notre organisme reconnaît que la prévention de la violence et de l'agression sexuelle dans le milieu est importante. Nous désirons jouer un rôle de premier plan dans cette problématique. En plus d'offrir de saines chances de développement en sport et en loisir, notre organisme compte faire tout ce qui est en son pouvoir pour protéger les enfants. Voici les principes qui guident nos interventions :

- Le respect de l'individu, de son intégrité physique et morale;
- La tolérance zéro envers toute forme de violence verbale, psychologique, physique, envers le harcèlement et l'agression sexuelle;
- Le traitement juste et équitable de chaque personne dans le respect des différences, des forces et des faiblesses;
- Le bien-être des jeunes, leur sécurité et leur protection;



- Le développement et l'épanouissement des jeunes, par le biais d'activités saines et constructives;
- La responsabilisation des adultes envers la sécurité des jeunes;
- Les rapports sains entre jeunes et adultes et la promotion de modèles d'adultes stimulants et dynamiques pour les jeunes;
- La promotion des aspects positifs des activités sportives et de loisir comme la détente, l'esprit sportif, l'autodiscipline, le respect du corps, la croissance, la joie du mouvement, le défi et la réussite.

3. LES DÉFINITIONS DE LA VIOLENCE ET DE L'AGRESSION SEXUELLE

La violence peut prendre diverses formes et peut se définir, de façon générale, comme suit : agir sur quelqu'un ou le faire agir contre sa volonté en employant la force ou l'intimidation. Force brutale pour soumettre quelqu'un.

Il y a **violence physique** lorsqu'une personne blesse ou menace de blesser intentionnellement une autre personne. Elle se manifeste sous forme de tapes, de coups, de secousses, de coups de pied, de cheveux ou d'oreilles tirés, de ruées de coups, de poussées, de contraintes, de brimades ou d'exercices excessifs imposés comme punition.


La **violence psychologique** est une attaque contre l'estime de soi. C'est un comportement adopté par une personne dans le but de détruire l'équilibre psychologique d'une autre personne. Elle se manifeste sous forme d'injures, de menaces, d'humiliation, d'intimidation, d'isolement, de brimades ou par l'ignorance volontaire des besoins de l'enfant.

La **violence verbale** se manifeste par des éclats de voix, des cris, des hurlements, parfois aussi par une voix suave, une baisse de ton pour proférer des insultes, des injures, des menaces ou des sarcasmes, des interdictions, des ordres et du chantage.

Le **harcèlement** est une forme de discrimination. Dans la plupart des cas, il y a harcèlement lorsqu'une personne tente d'exercer un pouvoir indu sur une autre. Il s'agit d'une conduite se manifestant, entre autres, par des remarques, des plaisanteries, des surnoms, des insinuations, des paroles sarcastiques, des menaces, des insultes de nature personnelle, raciale ou sexiste, par l'utilisation d'un langage méprisant ou qui renforce les stéréotypes, et par des comportements condescendants ou dénigrants.

Le harcèlement peut être d'ordre physique, sexuel ou psychologique; il présente souvent une combinaison de ces diverses formes et peut constituer un délit criminel. Il a comme effet de nuire et de créer un environnement hostile. Les représailles ou les menaces de représailles sont un facteur aggravant dans tous les cas de harcèlement, en particulier lorsqu'elles sont commises par une personne en situation d'autorité.

L'**agression sexuelle** est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne. (Gouv. du Québec, 2001)



Lorsqu'une personne est en situation de confiance ou d'autorité, la notion de consentement, exprimé ou présumé, ne peut pas être invoquée pour justifier l'activité sexuelle avec une personne mineure.

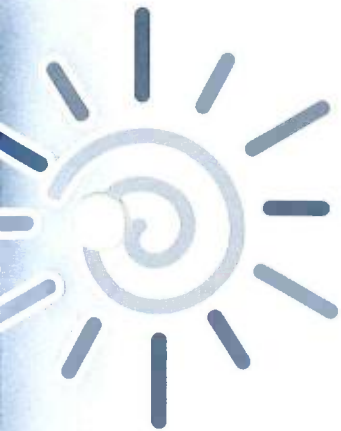
4. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Notre organisme s'engage à offrir un environnement où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque participante et participant, bénévole et membre du personnel rémunéré a droit à un environnement exempt de violence et d'agression sexuelle.

La présente politique s'applique à toutes les employées et à tous les employés, de même qu'à l'ensemble des directrices et des directeurs, cadres, bénévoles, entraîneuses et entraîneurs, participantes et participants, athlètes, officiels et membres de notre organisme. Elle souhaite qu'on lui signale tous les cas de violence ou d'agression sexuelle, quel que soit le contrevenant.

Voici les mesures que nous avons instaurées de façon à prévenir et à intervenir en matière de violence et d'agression sexuelle :

1. Identification d'un comité responsable de ce dossier qui veille à la réalisation de cette politique. Il aura, entre autres, les responsabilités de suivre l'évolution de la politique, d'encadrer les responsables préalablement désignés pour telle ou telle fonction et d'agir lors d'événements problématiques.
2. Adoption d'une résolution par notre organisme afin d'adhérer à la présente politique en matière de violence et d'agression sexuelle.
3. Modifications de nos statuts et règlements pour y inclure des règles en matière de suspension, d'expulsion et de refus de nouveaux membres (annexe 1).
4. Mise en place d'une procédure spécifique pour le recrutement de nos bénévoles et du personnel rémunéré qui implique trois étapes de filtrage : l'entrevue de sélection à l'admission, la demande de références et la vérification de ces références à l'admission ainsi que la vérification des antécédents judiciaires. Nous considérons que nous avons la responsabilité sociale de prendre les moyens pour nous assurer de l'intégrité de nos bénévoles et de notre personnel rémunéré. Notre organisme pourrait s'exposer à des poursuites, s'il est démontré qu'il n'a pas procédé à certaines vérifications avant de confier les enfants à une personne. La disponibilité d'une candidate ou d'un candidat ne doit pas être le seul critère de sélection. C'est par un processus systématique d'engagement portant sur les qualifications, les références, l'absence d'antécédents judiciaires et les résultats de l'entrevue, que notre organisme pourra faire le maximum en matière de prévention, tout en créant un contexte dissuasif pour un agresseur éventuel. Ces mesures de prévention s'adressent autant aux nouvelles recrues qu'aux personnes déjà en place.



5. Invitation faite à chaque bénévole et aux membres du personnel rémunéré à respecter le code d'éthique de l'organisme (annexe 2).
6. Soutien aux bénévoles et aux membres du personnel rémunéré dans leur rôle au regard de l'application de la politique. À cet égard, nous allons :
 - Veiller aux attitudes et aux comportements;
 - Donner du soutien plus systématique aux nouvelles candidates ou aux nouveaux candidats;
 - Nous assurer du respect du code d'éthique de l'organisme;
 - Effectuer des retours sur toute situation inconfortable (exemples : le dénigrement envers certains traits physiques d'une personne, l'exclusion sans raison valable d'une participante ou d'un participant);
 - Prendre position devant ces événements;
 - Trouver des solutions pour y remédier;
 - Aider les personnes aux prises avec une situation de violence ou d'agression sexuelle et éventuellement les référer à des personnes-ressources;
 - Discuter des cas en réunion;
 - Donner de l'information, d'une façon régulière, au personnel, aux bénévoles, aux enfants et aux parents;
 - Dispenser des sessions de sensibilisation et de formation aux membres du personnel et aux bénévoles, et ce, avec des ressources habilitées à le faire;
 - Organiser des activités de sensibilisation pour les enfants par des personnes habilitées à le faire;
 - Émettre certaines consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes.
7. Établissement de consignes claires et de règles à respecter au cours de déplacements à l'extérieur (avec nuitées) avec des groupes de jeunes.
8. Information et sensibilisation des bénévoles, du personnel rémunéré, des parents et des enfants, sur la politique et sur les questions de la violence et de l'agression sexuelle.
9. Formation des bénévoles et des membres du personnel rémunéré afin de leur permettre d'intervenir adéquatement auprès des jeunes.



10. Amélioration de la sécurité des lieux physiques.

Nous considérons que le milieu physique peut contribuer à favoriser ou à prévenir le comportement criminel. Il est possible de réduire l'incidence d'actes criminels avec un aménagement approprié et l'utilisation efficace du milieu physique. À cet égard, nous allons :

- Enlever les graffitis sur les murs et tenir les lieux propres et agréables;
- Établir des règlements stricts quant au respect des équipements collectifs et à la propreté des lieux;
- Aménager l'espace de manière à maximiser la surveillance naturelle;
- Disposer des fenêtres et des entrées de manière à maximiser l'exercice d'une surveillance naturelle sans toutefois violer l'intimité;
- Réduire l'isolement potentiel des individus ou des petits groupes (recoins, espaces mal éclairés, etc.);
- Installer des serrures et verrouiller les portes en dehors des heures d'utilisation;
- Faire une tournée régulière et occasionnelle des salles d'activités, des douches, des vestiaires;
- Éviter qu'une adulte ou un adulte se retrouve seule ou seul en présence d'enfants dans certains lieux;
- Contrôler les accès et les issues.

11. Établissement de procédures à suivre en cas de violence ou d'agression sexuelle.

12. Collaboration avec la communauté (services policiers, organismes communautaires de prévention, CLSC, etc.)

Il est judicieux d'établir des liens avec divers acteurs de la communauté qui se préoccupent également de la protection et de la sécurité des enfants et des jeunes. Ces organisations et établissements offrent des services auxquels les organisations sportives et de loisir peuvent avoir recours pour la prévention et l'intervention dans le cadre de l'application de la Politique.



Annexe 1

RÈGLEMENTS INTERNES EN MATIÈRE DE SUSPENSION, D'EXPULSION ET DE REFUS DE NOUVEAUX MEMBRES

Le conseil d'administration de la corporation peut suspendre, expulser ou autrement sanctionner tout membre de la corporation qui ne se conforme pas à ses règlements ou dont la conduite est jugée préjudiciable à la corporation. Constitue notamment une conduite préjudiciable le fait :

- D'avoir été accusé ou trouvé coupable d'une infraction criminelle en vertu des lois en vigueur;
- D'avoir posé des gestes mettant en danger la sécurité ou l'intégrité d'une personne;
- D'avoir été accusé ou trouvé coupable de harcèlement ou de harcèlement sexuel en vertu des lois en vigueur;
- De critiquer de façon intempestive et répétée la corporation;
- De porter des accusations fausses et mensongères à l'endroit de la corporation.

Avant de se prononcer sur la suspension ou l'expulsion d'un membre, le conseil, par lettre transmise par courrier recommandé, informe succinctement le membre concerné des reproches qui lui sont adressés, l'avise de la date, du lieu et de l'heure de l'audition de son cas et lui indique qu'il a le droit de se faire entendre.

Un délai de sept à dix jours devrait être respecté entre l'envoi de l'avis et la journée de l'audition.

La corporation se réserve le droit de refuser la demande d'admission de tout individu intéressé à devenir membre de la corporation, qui a été, dans le passé, trouvé coupable d'avoir commis une infraction criminelle en vertu des lois en vigueur et qui n'a pas obtenu un pardon.

Il est de la responsabilité du conseil d'administration de juger de la mesure disciplinaire à adopter en fonction du type d'infraction ou du comportement et de sa gravité. Le conseil d'administration décidera s'il s'agit d'une suspension, d'une expulsion ou d'une sanction.



Annexe 2

LE CODE D'ÉTHIQUE DE L'ORGANISME

Le respect

- Se comporter de manière à respecter les jeunes et à encourager le respect entre eux dans toutes les activités;
- Ne jamais faire sentir à une personne qu'elle a moins de valeur qu'une autre en se basant sur le sexe, l'appartenance ethnique, culturelle ou religieuse, l'orientation sexuelle, le potentiel sportif, la situation socio-économique, l'âge ou toute autre condition ou caractéristique personnelle;
- Respecter et promouvoir les droits de toutes les participantes et tous les participants. Ceci revient à interagir avec les autres de manière à leur permettre de conserver leur dignité;
- Employer un langage qui témoigne du respect envers les autres dans toutes les communications verbales et écrites;
- Agir en fonction de ce qui convient le mieux au développement et au bien-être des jeunes;
- Favoriser un climat d'appui mutuel et de solidarité parmi les jeunes;
- Ne jamais divulguer de renseignements confidentiels sans l'autorisation des personnes concernées ou celle des parents dans le cas de mineurs de moins de 14 ans;
- Faire preuve de discrétion dans le classement et le traitement des renseignements pour empêcher qu'ils soient interprétés ou utilisés au détriment de quelqu'un.

L'équité

- Traiter équitablement toutes les participantes et tous les participants dans le contexte des activités de sport et de loisir;
- Avoir des exigences raisonnables envers les jeunes en tenant compte des différences individuelles;
- Rendre accessibles à toutes et tous les activités offertes, sans distinction aucune basée sur le sexe, l'appartenance ethnique, culturelle ou religieuse, le statut socio-économique ou toute autre particularité personnelle;
- Ne pas participer ou ne pas se prêter à une forme de discrimination injuste, et éviter de l'ignorer si on en a connaissance.



Le refus de l'abus de pouvoir

- Reconnaître le pouvoir inhérent au poste occupé et être consciente ou conscient des valeurs personnelles véhiculées auprès des jeunes ainsi que de leur influence sur ceux-ci;
- Agir constamment dans l'intérêt des jeunes;
- S'abstenir de travailler dans des contextes inadéquats, qui pourraient compromettre la qualité des activités, la santé et la sécurité des jeunes;
- S'assurer que les activités conviennent à l'âge, à l'expérience, à la capacité et à la condition physique et psychologique des jeunes;
- S'abstenir de recourir à des méthodes ou à des techniques d'entraînement qui peuvent faire du tort aux jeunes;
- Éviter de faire subir des pressions aux jeunes dans des buts de compétition ou de performance;
- Considérer la victoire comme un des plaisirs que procure la pratique d'un sport et non comme le but ultime;
- Être conscient du rapport de pouvoir qui existe entre jeunes et adultes et des liens affectifs qui peuvent naître dans ce contexte;
- Éviter et refuser tout geste, parole, attitude ou contact à connotation sexuelle. Cette responsabilité relève de l'adulte seul;
- S'abstenir de toute forme de violence et refuser de la tolérer chez d'autres personnes;
- N'accepter aucune menace implicite ou explicite de représailles;
- Reconnaître les habitudes nuisibles des autres personnes dans l'entourage, par exemple la rudesse, les abus physiques et psychologiques, les abus de pouvoir, la dépendance à l'alcool et aux drogues, et les dénoncer aux autorités en place.

ACTIVITÉS À RÉALISER POUR L'IMPLANTATION D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

Activités	N° outils
Contacter l'organisme promoteur de la politique (URLS) de votre région pour vous soutenir dans l'implantation de la politique dans votre milieu.	N/A
Procéder à l'adoption d'une résolution visant à se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle et confier cette responsabilité à un comité ou une personne responsable.	3a
Élaborer le projet de politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	1
Faire adopter une résolution par votre organisme afin d'adhérer à la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. À cet égard, vous pouvez profiter de cette occasion pour faire entériner des modifications à vos règlements généraux pour y inclure des mesures nécessaires à la suspension ou l'expulsion.	3b, 5
Mandater une personne ou un comité responsable de l'implantation et de l'application de la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	N/A
Faire la promotion de la politique dans votre milieu.	N/A
Diffuser le code d'éthique de l'organisme.	4
Mettre en place les modalités de filtrage des bénévoles et des membres du personnel rémunéré. - L'entrevue de sélection à l'admission; - La demande de références et la vérification de ces références à l'admission; - La vérification des antécédents judiciaires.	6, 7, 8, 9, 10
Soutenir les bénévoles et les membres du personnel rémunéré dans l'application de la politique.	1,11, 12
Informers et sensibiliser les bénévoles, les membres du personnel rémunéré, les parents et les enfants aux questions de violence et d'agression sexuelle.	12
Offrir une formation aux bénévoles et aux membres du personnel rémunéré afin de leur permettre d'intervenir adéquatement auprès des jeunes en ce qui a trait à la violence et à l'agression sexuelle.	BOTTIN DES RESSOURCES
Améliorer la sécurité des lieux physiques utilisés par les jeunes.	1, p. 51
Établir des procédures en cas de situations problématiques.	N/A
Appliquer les mesures de suspension ou d'expulsion si nécessaire	1 annexe1, 13

Note: Il est fortement recommandé de travailler de concert avec les organismes du milieu.



MODÈLE DE RÉOLUTION VISANT À SE Doter D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

No de résolution : _____

Attendu :

- Qu'il est important d'offrir aux mineurs des milieux de vie sécuritaires exempts de dangers physiques et moraux;
- Qu'il faut informer et sensibiliser les différentes intervenantes et intervenants des conséquences de la violence et de l'agression sexuelle;
- Qu'il faut promouvoir des modèles d'adultes responsables ainsi que des rapports sains entre jeunes et adultes, dans les activités pour les jeunes;
- Que l'organisme désire affirmer clairement sa position en matière de prévention de la violence et de l'agression sexuelle;
- Que l'organisme veut mettre en place des mécanismes de sensibilisation, de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle auprès des parents, des bénévoles, des membres du personnel rémunéré et des membres du conseil d'administration;
- Qu'un comité ou une personne responsable de l'implantation de la politique sera nommé au sein de l'organisme;
- Qu'il est nécessaire pour ce projet de travailler avec des partenaires du milieu;
- Que l'organisme peut nommer un comité composé de bénévoles, de personnes-ressources et d'administrateurs ou décider de ne nommer qu'une personne responsable de l'élaboration du projet de politique.

Il est proposé par _____, appuyé de _____ et résolu que le conseil d'administration accepte d'entreprendre une démarche pour se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle et confie le mandat d'élaboration du projet de la politique à : _____ . Cependant, le projet devra être déposé aux membres du conseil d'administration et être soumis pour approbation à l'assemblée générale des membres avant sa mise en application.

La présidente ou le président

La secrétaire ou le secrétaire



MODÈLE DE RÉOLUTION D'ADHÉSION À UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

No de résolution : _____

Attendu :

- Qu'il est important d'offrir aux mineures et aux mineurs des milieux de vie sécuritaires exempts de dangers physiques et moraux;
- Qu'il faut informer et sensibiliser les différents intervenantes et intervenants des conséquences de la violence et de l'agression sexuelle;
- Qu'il faut promouvoir des modèles d'adultes responsables ainsi que des rapports sains entre jeunes et adultes, dans les activités pour les jeunes;
- Que l'organisme désire affirmer clairement sa position en matière de prévention de violence et d'agression sexuelle;
- Qu'une personne responsable du dossier doit être nommée et outillée;
- Que l'organisme doit mettre en place des mécanismes de sensibilisation, de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle auprès des parents, des bénévoles, des membres du personnel rémunéré et des membres du conseil d'administration.

Il est proposé par _____, appuyé de _____
et résolu que le _____ adopte la politique de prévention et d'intervention en
matière de violence et d'agression sexuelle.

La présidente ou le président

La secrétaire ou le secrétaire



CODE D'ÉTHIQUE DE L'ORGANISME

Le respect

- Se comporter de manière à respecter les jeunes et à encourager le respect entre eux dans toutes les activités;
- Ne jamais faire sentir à une personne qu'elle a moins de valeur qu'une autre en se basant sur le sexe, l'appartenance ethnique, culturelle ou religieuse, l'orientation sexuelle, le potentiel sportif, la situation socio-économique, l'âge ou toute autre condition ou caractéristique personnelle;
- Respecter et promouvoir les droits de toutes les participantes et tous les participants. Ceci revient à interagir avec les autres, de manière à leur permettre de conserver leur dignité;
- Employer un langage qui témoigne du respect envers les autres dans toutes les communications verbales et écrites;
- Agir en fonction de ce qui convient le mieux au développement et au bien-être des jeunes;
- Favoriser un climat d'appui mutuel et de solidarité parmi les jeunes;
- Ne jamais divulguer de renseignements confidentiels sans l'autorisation des personnes concernées ou celle des parents, dans le cas de mineurs de moins de 14 ans;
- Faire preuve de discrétion dans le classement et le traitement des renseignements, pour empêcher qu'ils soient interprétés ou utilisés au détriment de quelqu'un.

L'équité

- Traiter équitablement toutes les participantes et tous les participants, dans le contexte des activités de sport et de loisir;
- Avoir des exigences raisonnables envers les jeunes en tenant compte des différences individuelles;
- Rendre accessibles à toutes et à tous les activités offertes, sans distinction aucune basée sur le sexe, l'appartenance ethnique, culturelle ou religieuse, le statut socio-économique ou toute autre particularité personnelle;
- Ne pas participer ou ne pas se prêter à une forme de discrimination injuste, mais éviter de l'ignorer si on en a connaissance.



Le refus de l'abus de pouvoir

- Reconnaître le pouvoir inhérent au poste occupé et être consciente ou conscient des valeurs personnelles véhiculées auprès des jeunes ainsi que de leur influence sur ceux-ci;
- Agir constamment dans l'intérêt des jeunes;
- S'abstenir de travailler dans des contextes inadéquats qui pourraient compromettre la qualité des activités, la santé et la sécurité des jeunes;
- S'assurer que les activités conviennent à l'âge, à l'expérience, à la capacité et à la condition physique et psychologique des jeunes;
- S'abstenir de recourir à des méthodes ou à des techniques d'entraînement qui peuvent faire du tort aux jeunes;
- Éviter de faire subir des pressions aux jeunes dans des buts de compétition ou de performance;
- Considérer la victoire comme un des plaisirs que procure la pratique d'un sport et non comme le but ultime;
- Être conscient du rapport de pouvoir qui existe entre jeunes et adultes et des liens affectifs qui peuvent naître dans ce contexte;
- Éviter et refuser tout geste, parole, attitude ou contact à connotation sexuelle. Cette responsabilité relève de l'adulte seul;
- S'abstenir de toute forme de violence et refuser de la tolérer chez d'autres personnes.
- N'accepter aucune menace implicite ou explicite de représailles;
- Reconnaître les habitudes nuisibles des personnes dans l'entourage, par exemple la rudesse, la violence physique et psychologique, les abus de pouvoir, la dépendance à l'alcool et aux drogues, et les dénoncer aux autorités en place.



MODÈLE DE RÉSOLUTION PROPOSANT UNE MODIFICATION DES RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

RÈGLEMENTS INTERNES EN MATIÈRE DE SUSPENSION, D'EXPULSION ET DE REFUS DE NOUVEAUX MEMBRES

Nom de l'organisme

Il est proposé par _____, appuyé de _____ et résolu de modifier l'ARTICLE No _____ des règlements généraux de la corporation en y ajoutant le texte suivant :

Le conseil d'administration de la corporation peut suspendre, expulser ou autrement sanctionner tout membre de la corporation qui ne se conforme pas à ses règlements ou dont la conduite est jugée préjudiciable à la corporation. Constitue notamment une conduite préjudiciable le fait :

- D'avoir été accusé ou trouvé coupable d'une infraction criminelle en vertu des lois en vigueur;
- D'avoir posé des gestes mettant en danger la sécurité ou l'intégrité d'une personne;
- D'avoir été accusé ou trouvé coupable de harcèlement ou de harcèlement sexuel en vertu des lois en vigueur;
- De critiquer de façon intempestive et répétée la corporation;
- De porter des accusations fausses et mensongères à l'endroit de la corporation.

Le conseil d'administration devra, avant de se prononcer sur la suspension ou l'expulsion d'un membre, par lettre transmise par courrier recommandé, informer succinctement le membre concerné des reproches qui lui sont adressés, l'aviser de la date, du lieu et de l'heure de l'audition de son cas et lui indiquer qu'il a le droit de se faire entendre.

Un délai de sept à dix jours devrait être respecté entre l'envoi de l'avis et la journée de l'audition.

La corporation se réserve le droit de refuser la demande d'admission de tout individu intéressé à devenir membre de la corporation qui a été, dans le passé, trouvé coupable d'avoir commis une infraction criminelle en vertu des lois en vigueur et qui n'a pas obtenu un pardon.

Il est de la responsabilité du conseil d'administration de juger de la mesure disciplinaire à adopter en fonction du type d'infraction ou du comportement et de sa gravité. Il décidera s'il s'agit de suspension, d'expulsion ou de sanction.

La présidente ou le président

La secrétaire ou le secrétaire

OUTIL 5



GUIDE D'ENTREVUE DE SÉLECTION DES BÉNÉVOLES ET DU PERSONNEL RÉMUNÉRÉ

Au préalable, l'organisme aura défini chacun des postes bénévoles et rémunérés ainsi que les tâches qui y sont rattachées. Les responsabilités de la titulaire ou du titulaire du poste ainsi que le niveau de vulnérabilité de la clientèle desservie auront bien été déterminés.

Au moment de l'entrevue, le comité de sélection devra :

- Faire remplir la fiche d'identification de la candidate ou du candidat (outil 7). Celle-ci peut servir de référence pour poser des questions, par exemple, sur son implication bénévole;
- Informer la candidate ou le candidat de l'existence de la politique à laquelle l'organisme a adhéré et en tracer les grandes lignes;
- Expliquer le processus de filtrage;
- Présenter le code d'éthique de l'organisme que la candidate ou le candidat devra s'engager à respecter.

Voici une liste de questions susceptibles de vous aider à cerner le profil de la personne et sa capacité à satisfaire vos exigences. Elles peuvent être d'ordre général, en lien avec la politique et le poste convoité ainsi que d'ordre personnel (par exemple, liées à l'éducation). Les réponses peuvent être classées en utilisant les critères suivants : « faible », « moyen » et « fort ».

- Qu'est-ce qui vous amène à vouloir vous impliquer au sein de notre organisme?
- Qu'est-ce qui vous intéresse le plus dans ce poste?
- Parlez-nous des activités de sport ou de loisir que vous avez pratiquées étant jeune? Qu'en avez-vous retiré?
- Que faites-vous pendant vos temps de loisir?
- Quels sont vos objectifs par rapport à ce poste?
- Avec quel groupe d'âge voulez-vous travailler?
- Préférez-vous travailler avec des garçons ou des filles? Pourquoi?
- Quelle approche préconisez-vous pour motiver les jeunes?
- Parlez-nous de vos expériences avec des jeunes?
- Qu'est-ce que vous désirez que les enfants apprennent auprès de vous?
- Quelles sont les valeurs de base que vous désirez transmettre aux jeunes?
- Quelles sont les qualités qui feraient de vous une bonne ou un bon _____ (nommer le poste postulé)?



- Quelles sont vos forces pour ce poste? Selon vous, y a-t-il des aspects qui devront être améliorés?
- Accepteriez-vous de participer à des séances d'information et de formation sur la violence et l'agression sexuelle?
- La race, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle de la clientèle sont-elles importantes pour vous? Cela peut-il influencer vos rapports avec les jeunes?
- Avez-vous des questions à nous poser?

Mises en situation

- Une ou un de vos jeunes pleure régulièrement après les entraînements, que faites-vous et pourquoi?
- Une personne est continuellement en train de crier après les enfants, que faites-vous et pourquoi?
- Comment aborderiez-vous la question de la violence physique, psychologique, verbale et le harcèlement ainsi que l'agression sexuelle avec votre groupe d'enfants?
- Avez-vous des questions concernant cette entrevue, le fonctionnement de notre organisme et notre politique de prévention de la violence?

Les personnes responsables de l'entrevue doivent observer les réactions, écouter attentivement les réponses de la candidate ou du candidat et être attentives à son langage non verbal (gestes, regards, mouvements et attitudes de l'individu). Elles devront surveiller la réticence des individus à répondre aux questions ou à détourner la conversation. Si, par exemple, l'individu répond seulement par oui ou non au lieu de donner des réponses plus élaborées, s'il refuse de répondre ou si ses réponses restent trop évasives, il faudrait que toutes ces réactions soient annotées soigneusement. Un compte rendu de l'entrevue devra être gardé au dossier de l'individu. L'entrevue peut faire ressortir des indices révélateurs du caractère de la personne, mais ce n'est pas toujours le cas.

L'entrevue est une des trois étapes du filtrage. Elle n'est pas à toute épreuve mais, si elle est bien menée, elle pourra avoir un effet dissuasif sur les personnes mal intentionnées et désireuses de s'impliquer au sein de l'organisme.



FICHE D'IDENTIFICATION DE LA CANDIDATE OU DU CANDIDAT

Données personnelles

Nom : _____ Prénom : _____

Téléphone (rés.) : _____ Téléphone (trav.) : _____

Adresse actuelle : _____

_____ Code postal : _____

Nombre d'années à cette adresse : _____ an(s) _____

Donner une adresse supplémentaire, si différente de la première adresse à l'intérieur des cinq dernières années.

Adresse précédente : _____

_____ Code postal : _____

Nombre d'années à cette adresse : _____ an(s)

Expérience professionnelle

Employeur actuel : _____ Supérieur immédiat: _____

Téléphone : _____ Nombre d'années à cet emploi : _____ an(s)

Employeur précédent : _____ Supérieur immédiat: _____

Téléphone : _____ Nombre d'années à cet emploi : _____ an(s)

Expériences comme bénévole en sport et en loisir

(En commençant par la plus récente)

Année et durée	Nom de l'organisme/Ville	Fonction	Clientèle	Références et téléphones



Motivation

Quelles sont les raisons vous incitant à travailler au sein de notre organisme?

Que pensez-vous apporter à notre clientèle?

Références personnelles autres que la famille

Nom: _____ Lien de connaissance : _____

Téléphone : _____

Nom : _____ Lien de connaissance : _____

Téléphone : _____

J'atteste que les réponses à ce questionnaire sont complètes et conformes à la vérité en sachant qu'une fausse déclaration peut être une raison suffisante au refus de ma candidature ou à mon congédiement. De plus, j'autorise l'organisation à vérifier l'exactitude des renseignements fournis.

Signature : _____ Date : _____

Réservé à l'administration



ÉTAPES À SUIVRE POUR LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES D'UNE CANDIDATE OU D'UN CANDIDAT

1. Établir un protocole d'entente avec le Service de police local (outil 10). Les modalités de collaboration seront définies entre l'organisme et les policiers ainsi que les catégories d'infractions retenues.
2. Déterminer les types d'infractions justifiant le refus ou le renvoi d'une personne. **On peut décider que toute infraction criminelle est un motif valable.**

Sexe	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.
Violence	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.
Vol et fraude	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.
Conduite automobile	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.
Drogues et stupéfiants	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants et drogues tels que possession, trafic, importation, culture, etc.

3. S'assurer que la personne concernée soit bien informée des catégories de renseignements que l'on recueillera auprès des services policiers ainsi que des infractions criminelles qui constituent une raison de refuser d'engager quelqu'un. On peut demander à la personne de nous signaler les infractions mineures qui peuvent paraître à son dossier et que l'on peut demander à la police d'ignorer, si on le juge pertinent.
4. Faire signer le formulaire par lequel la personne concernée accepte que l'on procède à une vérification de ses antécédents judiciaires (outil 9) où sont clairement définies les catégories des renseignements qui seront transmis à cette occasion.
5. Transmettre la déclaration signée au Service de police.
6. Reconnaître que la transmission des renseignements demandés est un service fourni à l'organisme et ne constitue pas, de la part du Service de police, un jugement sur l'aptitude de la personne.
7. Reconnaître que le Service de police fournit des renseignements fondés sur les descripteurs personnels disponibles et ne peut assurer que le processus de vérification permet de recueillir tous les renseignements concernant la personne en question.
8. S'engager à utiliser les renseignements fournis seulement pour les motifs exposés et ne pas les transmettre à une autre personne ou à un autre organisme. Les renseignements fournis ne doivent pas être modifiés et ils devront être **détruits après usage ou conservés de manière à en préserver la stricte confidentialité.**

OUTIL 8



DEMANDE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

L'organisme où vous présentez votre candidature a déterminé une liste de comportements et d'infractions (énumérés ci-dessous) incompatibles avec le poste pour lequel vous postulez. Le processus de filtrage mis en place permettra à l'organisme d'évaluer, à partir de ces critères, toute bénéficiaire ou tout bénéficiaire qui pourrait constituer un risque, si elle ou il oeuvrait auprès de personnes vulnérables.

Identification de l'organisme

Nom de l'organisme : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Personne responsable du filtrage : _____ Téléphone : _____

Catégories de délits (cochez)

Domaine	Liste des comportements manifestés ou des infractions commises incompatibles	Aucun	Aucun dans les 5 dernières années
Sexe	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.		
Violence	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée, tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.		
Vol et fraude	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.		
Conduite automobile	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier, tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.		
Drogues et stupéfiants	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants et drogues, tels que possession, trafic, importation, culture, etc.		



Vérification de l'identité de la candidate ou du candidat

(deux pièces d'identité dont une avec photo)

- Permis de conduire – No : _____ Passeport – No : _____
 Carte d'assurance-maladie - No : _____ Autre (spécifier) : _____

Nom de la représentante ou du représentant de l'organisme qui a procédé à l'identification :

Signature de la représentante ou du représentant : _____

Date (a-m-j) : _____

Identification de la candidate ou du candidat

Poste convoité : _____ Bénévole Rémunéré

Prénom et nom : _____ Date de naissance : _____

Sexe (M/F) : _____ Taille : _____

Couleur des yeux : _____

Adresse actuelle (no, rue, ville) : _____ Code postal : _____

Tél. (rés.) : _____ Tél. (trav.) : _____

Adresse précédente (no, rue, ville) : _____ Code postal : _____

Tél. (rés.) : _____ Tél. (trav.) : _____

(Si plus d'une adresse dans les quatre dernières années) :

Adresse (no, rue, ville) : _____ Code postal : _____

De (a-m) : _____ à (a-m) : _____

Autorisation de la candidate ou du candidat

Par la présente, je comprends l'importance accordée par l'organisme de s'assurer raisonnablement de la probité et des bonnes moeurs des individus oeuvrant directement auprès des personnes vulnérables. Aussi, j'autorise librement et volontairement la Direction de la police à vérifier l'existence ou non d'antécédents judiciaires me concernant et susceptibles de compromettre la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables. Également, j'accepte que le résultat de cette vérification soit transmis à la responsable ou au responsable de l'organisme cité précédemment.

- Oui Non

Signature de la candidate ou du candidat

Date

Réservé à la Direction de la police

Résultat de la vérification des antécédents

Après vérification et selon les informations disponibles dans les bases de données mises à notre disposition, nous vous avisons que la vérification est :

- Positive (a des antécédents) Négative (n'a pas d'antécédents)

Nom de la représentante ou du représentant de la sécurité publique

Signature de la représentante ou du représentant

Date (a-m-j)

Source : Ville de Terrebonne - Service des loisirs
"Politique municipale de filtrage et de supervision de l'action bénévole"
Destinée aux administrateurs d'organismes



**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA VÉRIFICATION
DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES DES BÉNÉVOLES QUI
OEUVRENT AUPRÈS DES PERSONNES VULNÉRABLES**

ENTRE

DIRECTION DE LA POLICE DE LA VILLE DE _____

(Ci-après appelée « Direction de la police »)

et

(nom de l'organisme)

(Ci-après appelé « l'organisme »)



1. OBJET

Ce protocole a pour objet la vérification des antécédents judiciaires des bénévoles oeuvrant auprès des personnes vulnérables.

2. DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

2.1 Dans l'énoncé du présent protocole d'entente, il est convenu que le genre masculin est utilisé uniquement dans le but de réduire la narration et il désigne aussi bien le genre féminin lorsque cela s'applique.

2.2 De plus, chaque fois que les expressions suivantes sont mentionnées dans le présent protocole, elles signifient :

Antécédents judiciaires ou enquête jugée nécessaire :

Toute infraction ou acte criminel référant à l'une ou l'autre des descriptions suivantes :

- Infractions d'ordre sexuel;
- Un acte contraire aux bonnes moeurs;
- Une inconduite faisant raisonnablement craindre que celle-ci constitue un risque potentiel pour la sécurité physique ou morale d'une personne vulnérable ou contraire au rôle et aux responsabilités du bénévole.

Ce rôle et ces responsabilités consistent, notamment, à contribuer à leur développement favorable sur les plans affectif et intellectuel, physique, social et spirituel.

Bénévoles :

Les bénévoles désireux de renouveler leur engagement ou oeuvrant déjà auprès de l'organisme et toute personne désirant s'engager bénévolement auprès de l'organisme afin d'oeuvrer, animer ou éduquer directement des personnes vulnérables durant l'année d'exercice correspondant à la demande de vérification.

Demande de vérification :

Demande écrite du responsable de l'organisme et autorisée par le bénévole concerné visant à vérifier l'existence ou non d'antécédents judiciaires ou à effectuer toute enquête policière jugée nécessaire relativement à un bénévole.

Directeur :

Le directeur de la police de la Ville de _____.

Personnes vulnérables :

Personnes susceptibles d'être l'objet de violence physique ou morale et d'agression sexuelle, principalement les jeunes de moins de 18 ans.



3. ÉTENDUE DU PROTOCOLE

- 3.1 La Direction de la police de la Ville de _____ a notamment pour mission de prévenir le crime.
- 3.2 Dans cet ordre d'idée, la Direction de la police répond aux demandes écrites des responsables des organismes oeuvrant auprès des personnes vulnérables afin de s'assurer, dans toute la mesure du raisonnable, que les bénévoles désireux d'animer les personnes vulnérables ne possèdent pas d'antécédents judiciaires susceptibles de constituer un risque à la préservation de l'intégrité physique ou morale de celles-ci.
- 3.3 Une fois ratifié, le présent protocole d'entente s'applique jusqu'à avis écrit de la cessation immédiate par l'une ou l'autre des parties à la convention et ce, sans pénalité, ni indemnité.

4. EXTRAITS ET ÉNONCÉS DE LA LOI

- 4.1 Selon l'article 53 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels :

Les renseignements nominatifs sont confidentiels, sauf dans les cas suivants :

- 1o Leur divulgation est autorisée par la personne qui les concerne; si cette personne est mineure, l'autorisation peut également être donnée par le titulaire de l'autorité parentale;
- 2o Ils portent sur un renseignement obtenu dans l'exercice d'une fonction d'adjudication par un organisme public exerçant des fonctions quasi judiciaires; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

En vertu de telles dispositions, les renseignements nominatifs ou personnels recueillis par un policier de la Direction de la police, sur une personne ayant complété un formulaire d'adhésion pour un organisme, ne peuvent être communiqués aux membres de cet organisme sans le consentement de cette personne.

- 4.2 D'autre part, l'article 18.2 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne L.R.Q., chapitre C-12 stipule :

« Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été reconnue coupable ou s'est avouée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »



5. ÉNONCÉ DU PROTOCOLE

Les parties acceptent de se conformer aux règles et procédures suivantes :

- 5.1 a) Seules les demandes de vérification d'antécédents judiciaires d'un bénévole de l'organisme faites à l'aide du formulaire mis en **annexe**, seront considérées par la Direction de la police dans le but de procéder aux vérifications demandées.
b) La Direction de la police ne donne pas suite à une demande de vérification d'antécédents judiciaires par l'organisme, à moins que le bénévole n'ait dûment complété la partie du formulaire qui le concerne, et qu'il n'ait autorisé la Direction de la police à transmettre les renseignements qui le concernent à l'organisme.
- 5.2 Les demandes de vérification seront faites exclusivement par le responsable de l'organisme et transmises à la Direction de la police.
- 5.3 L'organisme accepte de ne recevoir seulement qu'un résultat qualifié de « positif » ou de « négatif » de ces vérifications de la part de la Direction de la police, sans autre renseignement additionnel.
- 5.4 Un antécédent judiciaire lié à toute infraction d'ordre sexuel, à un acte contraire aux bonnes mœurs ou à une inconduite faisant raisonnablement craindre que celle-ci constitue un risque potentiel pour la sécurité physique ou morale de la personne vulnérable doit automatiquement entraîner de la Direction de la police un résultat « positif ». Dans tout autre cas, le résultat sera « négatif ».

Pour chacune des vérifications effectuées, le résultat est transmis au responsable de l'organisme.
- 5.5 L'organisme assume seul et pleinement la responsabilité d'accepter ou de refuser la candidature du bénévole suivant que la vérification des antécédents judiciaires ou de l'enquête jugée nécessaire s'avère être « positive » ou « négative ».
- 5.6 La Direction de la police s'engage à vérifier uniquement les bénévoles de l'organisme qui agiront à ce titre sur son territoire. Cette vérification n'est effectuée qu'une seule fois. Si l'organisme désire qu'une nouvelle vérification soit effectuée, il doit faire une nouvelle demande en vertu du présent protocole.
- 5.7 La Direction de la police effectuera les vérifications d'antécédents judiciaires ou l'enquête jugée nécessaire en se référant strictement aux renseignements préalablement consignés au formulaire d'adhésion dûment complété par le bénévole et le responsable de l'organisme. Aussi, il appartient entièrement à l'organisme de s'assurer de l'exactitude des renseignements colligés et transmis à la Direction de la police.

6. RATIFICATION

La Direction de la police et l'organisme, par la voie des officiers autorisés, ont ratifié le présent protocole d'entente qui prend effet le _____.

Officiers autorisés par résolution de l'organisme _____

Officiers autorisés par la Direction de la police _____

Signé à : _____, le _____

OUTIL 10



Annexe

DEMANDE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

L'organisme où vous présentez votre candidature a déterminé une liste de comportements et d'infractions (énumérés ci-dessous) incompatibles avec le poste pour lequel vous postulez. Le processus de filtrage mis en place permettra à l'organisme d'évaluer, à partir de ces critères, toute bénévole ou tout bénévole qui pourrait constituer un risque, si elle ou il oeuvrait auprès de personnes vulnérables.

Identification de l'organisme

Nom de l'organisme : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Personne responsable du filtrage : _____ Téléphone : _____

Catégories de délits (cochez)

Domaine	Liste des comportements manifestés ou des infractions commises incompatibles	Aucun	Aucun dans les 5 dernières années
Sexe	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.		
Violence	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée, tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.		
Vol et fraude	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.		
Conduite automobile	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier, tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.		
Drogues et stupéfiants	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants et drogues, tels que possession, trafic, importation, culture, etc.		



Vérification de l'identité de la candidate ou du candidat

(deux pièces d'identité dont une avec photo)

Permis de conduire – No : _____ Passeport – No : _____

Carte d'assurance-maladie - No : _____ Autre (spécifier) : _____

Nom de la représentante ou du représentant de l'organisme qui a procédé à l'identification : _____

Signature de la représentante ou du représentant : _____

Date (a-m-j) : _____

Identification de la candidate ou du candidat

Poste convoité : _____ Bénévole Rémunéré

Prénom et nom : _____ Date de naissance : _____

Sexe (M/F) : _____ Taille : _____

Couleur des yeux : _____

Adresse actuelle (no, rue, ville) : _____ Code postal : _____

Tél. (rés.) : _____ Tél. (trav.) : _____

Adresse précédente (no, rue, ville) : _____ Code postal : _____

Tél. (rés.) : _____ Tél. (trav.) : _____

(Si plus d'une adresse dans les quatre dernières années) :

Adresse (no, rue, ville) : _____ Code postal : _____

De (a-m) : _____ à (a-m) : _____

Autorisation de la candidate ou du candidat

Par la présente, je comprends l'importance accordée par l'organisme de s'assurer raisonnablement de la probité et des bonnes moeurs des individus oeuvrant directement auprès des personnes vulnérables. Aussi, j'autorise librement et volontairement la Direction de la police à vérifier l'existence ou non d'antécédents judiciaires me concernant et susceptibles de compromettre la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables. Également, j'accepte que le résultat de cette vérification soit transmis à la responsable ou au responsable de l'organisme cité précédemment.

Oui Non

Signature de la candidate ou du candidat _____

Date _____

Réservé à la Direction de la police

Résultat de la vérification des antécédents

Après vérification et selon les informations disponibles dans les bases de données mises à notre disposition, nous vous avisons que la vérification est :

Positive (a des antécédents)

Négative (n'a pas d'antécédents)

Nom de la représentante ou du représentant de la sécurité publique

Signature de la représentante ou du représentant

Date (a-m-j)

Source : Ville de Terrebonne - Service des loisirs
"Politique municipale de filtrage et de supervision de l'action bénévole"
Destinée aux administrateurs d'organismes

OUTIL 10



EXEMPLES DE CONSIGNES RELATIVES AUX COMPORTEMENTS À ADOPTER AVEC LES JEUNES

Dans des contacts physiques et au cours de la surveillance des enfants...

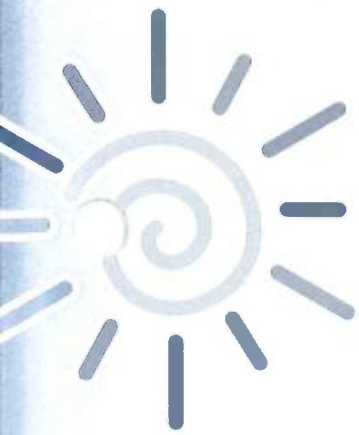
- Essayer d'être à la vue d'autres personnes lorsqu'on parle seul à une ou un enfant, lorsqu'on lui témoigne physiquement son encouragement et son affection;
- Écouter ce que les enfants expriment, comment ils aiment ou n'aiment pas être touchés;
- Être accompagné d'un autre adulte au moment des sorties ou des randonnées avec les enfants;
- Rapporter au responsable du dossier de la violence et de l'agression sexuelle, les résultats de toute intervention privée auprès d'une ou d'un enfant;
- Confier l'examen des organes génitaux, si nécessaire, aux professionnels de la santé; en cas d'urgence, s'assurer qu'un autre adulte sera présent.

Dans les douches, vestiaires, au moment de la baignade...

- Ne jamais obliger une ou un enfant à se déshabiller;
- Respecter la pudeur de chaque enfant, notamment dans les douches, à la piscine, à la plage;
- Assurer en tout temps la surveillance des enfants;
- Éviter de se trouver seul avec une ou un enfant pendant la douche ou dans le vestiaire;
- Ne pas utiliser les installations en même temps que les enfants, les utiliser à tour de rôle;
- Inciter les accompagnatrices et les accompagnateurs des jeunes handicapés à leur venir en aide;
- S'assurer de la présence de deux personnes (parent, monitrice ou moniteur) dans les lieux d'hébergement et sanitaires ou, si ce n'est pas possible, donner un accès visuel à ces locaux.

Dans le transport des enfants...

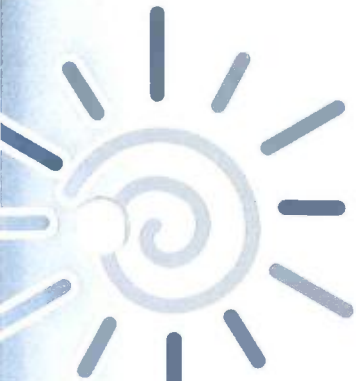
- S'assurer que la conductrice ou le conducteur possède un permis de conduire approprié;
- Assurer la présence de plusieurs adultes au cours des voyages;
- Faire autoriser le transport par les parents; le trajet a un départ et une fin, éviter les détours et les arrêts;
- Faire en sorte que chacune et chacun prenne place sur un siège selon les normes de sécurité provinciales du transport;



- Signaler tout événement extraordinaire : en informer les parents et les autres personnes en autorité et les responsables de l'organisation.

Dans le cas d'un retard...

- Vérifier à l'endroit désigné de retour, s'il y a un message et attendre sur place avec les enfants;
- Tenter de rejoindre les parents à leur domicile ou au travail, puis attendre sur place jusqu'à leur arrivée;
- S'enquérir auprès de la police si un accident a été signalé et continuer de téléphoner aux parents et aux responsables afin de prendre les dispositions nécessaires concernant l'enfant.



Les yeux sur la

VIOLENCE

Envers

Les enfants ⊙ les adolescentes ⊙ les adolescents

VIOLENCE VERBALE



- ⊙ Vas-tu la fermer ta grande gueule!
- ⊙ Prends ton trou!
- ⊙ Si t'arrêtes pas, j'vais te rentrer dans le mur
- ⊙ J'vais te crisser dehors!
- ⊙ Maudite petite garce!
- ⊙ J'vais t'casser les deux jambes...

Les éclats de voix, les cris, les hurlements, parfois aussi une voix suave, une baisse de ton pour proférer des insultes, des injures, des menaces ou des sarcasmes, des interdictions, des ordres, du chantage. **C'EST DE LA VIOLENCE VERBALE.**

VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE

- ⊙ Tu fais jamais rien de bon...
- ⊙ J'ai hâte de voir c'que tu vas devenir!
- ⊙ Je ne sais pas c'que tu vas faire à l'école!



- ⊙ On ne peut jamais te faire confiance!
- ⊙ On ne peut pas se fier à toi!
- ⊙ As-tu vu c'que t'as l'air?... Idiot!

Dénigrer, déprécier, diminuer la valeur de l'enfant, de l'adolescente ou de l'adolescent, l'abaisser, lui adresser des reproches, des propos méprisants sur ses capacités, lui faire perdre sa confiance et son estime de soi, ignorer ses besoins... **C'EST DE LA VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE.**

VIOLENCE SEXUELLE

- ⊙ Viens, j'vais te montrer quelque chose, on va se faire plaisir!
- ⊙ Viens, on va s'flatter, mais il faut pas le dire à maman!
- ⊙ J'en ai déjà vu des petites fesses comme les tiennes!
- ⊙ Ça fait-tu mal quand ça pousse?
- ⊙ Si tu veux pas, c'est parce que tu ne m'aimes pas!
- ⊙ À ton âge, c'est normal de faire ça.



Traiter une ou un jeune comme un objet sexuel, imposer des gestes, des paroles ou des attitudes à connotation sexuelle en utilisant soit l'intimidation, le chantage, la manipulation, le mensonge, la ruse, l'abus de confiance, la menace, la coercition, le harcèlement ou la violence. **C'EST DE LA VIOLENCE SEXUELLE.**




VIOLENCE PHYSIQUE



- ⊙ Tu vas pleurer pour quelque chose!
- ⊙ En as-tu assez? En veux-tu d'autres.
- ⊙ Une bonne volée, ça va te calmer les nerfs!
- ⊙ Si ça t'rentre pas dans la tête, j'vais te l'rentre à coups de pied...
- ⊙ J'vais te balancer en bas de l'escalier...
- ⊙ Tu mérites que j'te crache en pleine face...

Les coups, les gifles, la brutalité d'une adulte ou d'un adulte, celle d'un adolescent envers sa « blonde » ou envers un autre adolescent, toute contrainte physique, toutes sortes d'autres sévices comme secouer, séquestrer, attacher, broyer les mains, écraser contre un mur, brûler... C'EST DE LA VIOLENCE PHYSIQUE.


<p>EST-CE QUE J'AI DÉJÀ DIT ÇA? FAIT ÇA? VU ÇA? ENTENDU ÇA? EST-CE QUE JE RÉALISE QUE CE SONT DES PAROLES VIOLENTES, DES ATTITUDES VIOLENTES?</p>
<p><i>Est-ce que je suis capable de changer mon comportement?</i></p> <p><i>Qu'est-ce que je dois faire si cette situation se produit autour de moi?</i></p> <p><i>Est-ce que j'ai le goût d'en parler à quelqu'un? D'en parler avec la personne qui dit ces paroles, qui pose ces gestes?</i></p> <p><i>Est-ce que je peux demander de l'aide extérieure, pour moi ou pour quelqu'un d'autre?</i></p>
<p>CERTAINES PROFESSIONNELLES ET CERTAINS PROFESSIONNELS PEUVENT FOURNIR DE L'AIDE. LE CLSC ET D'AUTRES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES PEUVENT DONNER DES RENSEIGNEMENTS ET AIDER LES VICTIMES DE VIOLENCE.</p>

Source : Document adapté du feuillet « Les yeux sur la violence » de l'AFÉAS.



MYTHES ET RÉALITÉS

Mythe : *La violence verbale et psychologique laisse peu de conséquences.*

Réalité : Ces formes de violences sont humiliantes et dégradantes. Elles minent l'estime de soi. Elles ont des effets dévastateurs et peuvent provoquer des sentiments persistants de honte et de culpabilité, une baisse de performance dans les sports et un retrait complet des activités sportives et sociales.

Mythe : *Les enfants mentent souvent quand ils portent des accusations, c'est pour se venger.*

Réalité : Les enfants mentent très rarement au sujet des agressions. Plus souvent qu'autrement, ils font face à des réactions négatives de leur entourage suite au dévoilement. Parler est souvent un dernier recours et ils n'ont rien à gagner à porter de fausses accusations. Les athlètes, par exemple, peuvent risquer de tout perdre s'ils se plaignent. C'est notre responsabilité, en tant qu'adultes, de poser les questions appropriées, afin de recueillir leurs témoignages et leur offrir l'aide dont ils ont besoin. S'il n'y a pas eu d'agression sexuelle, il importe d'aller vérifier ce qui se passe dans la vie de l'enfant qui porte des accusations puisque de telles allégations peuvent être une forme d'appel à l'aide.

Mythe : *Les hommes qui agressent sexuellement des garçons sont homosexuels.*

Réalité : Les hommes qui agressent sexuellement des enfants sont des agresseurs d'enfants. L'agression sexuelle n'est pas une question de besoins sexuels, c'est un abus de pouvoir. La motivation de la personne qui agresse est de disposer d'un pouvoir et d'un contrôle sur une autre personne. L'orientation sexuelle de la personne n'est donc pas ce qui cause l'agression.

Mythe : *Les inconnus posent le plus grand danger pour les enfants.*

Réalité : La majorité (environ 80 % à 90 %) des agressions sont faites par des personnes que l'enfant connaît. Ce sont donc très souvent des personnes en qui l'enfant et sa famille ont confiance.

Mythe : *Si l'enfant n'a pas dit non ou qu'elle ou qu'il a donné son consentement, on ne peut pas considérer ces gestes comme de l'agression ou de la violence.*

Réalité : Puisque les enfants ne comprennent pas toujours les conséquences de leurs actes et ne sont pas tout à fait autonomes, la loi stipule que leur consentement ne saurait être reconnu devant la loi. Ainsi, une personne accusée d'exploitation sexuelle ne peut pas plaider pour sa défense le fait qu'elle croyait que l'enfant ou l'adolescent consentait. De plus, un consentement n'est pas légal et il y a crime d'exploitation sexuelle si une des personnes impliquées est en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis de l'autre. (Source : Ministère de la Justice, Canada, *Si un enfant est victime d'exploitation sexuelle...* Les dispositions de la Loi, 1989.)



LA VIOLENCE ET LES ENFANTS

Les enfants sont peu ou mal informés des différentes formes de violence et encore moins de leurs droits. Le sujet de la violence étant un sujet délicat, les adultes ne savent pas toujours comment l'aborder et craignent de leur faire peur. Il faut donc adapter notre discours et notre langage pour qu'elles et qu'ils comprennent bien, se sentent en confiance et en sécurité, et ce, dès le début de la saison. Voici quelques suggestions :

- Leur dire que nous souhaitons qu'ils se sentent bien et en sécurité au moment des activités;
- Leur dire qu'ils ont le droit de se sentir en sécurité;
- Leur dire qu'on a le droit de dire NON à une personne (adulte ou enfant) qui ne respecte pas nos droits;
- Les aider à identifier des personnes-ressources, des personnes en qui ils ont confiance et à qui parler si des problèmes se présentent (ex : entraîneuses, entraîneurs, assistants, assistantes, parents, etc.);
- Les encourager à aller parler à un adulte de confiance si on ne se sent pas bien ou pas en sécurité;
- Leur expliquer que c'est correct de briser un secret qui nous inquiète ou nous rend mal à l'aise;
- Leur parler du respect et valoriser les comportements respectueux.

Il importe d'être cohérent avec les messages que nous livrons, c'est-à-dire que nous devons aussi respecter les enfants, les valoriser et les encourager. Nous devons essayer de créer un climat où toutes ou tous se sentent bien.

Le texte qui suit peut vous inspirer sur les propos à échanger lorsque viendra le temps de vous entretenir avec les enfants sur le sujet de la violence.

Bonjour,

Je m'appelle _____ et je suis votre _____ .

Avant de commencer la saison, je voudrais vous dire que nous sommes ici pour avoir du plaisir. Tout le monde ici a le droit de se sentir bien et en sécurité. Tout le monde ici a le droit d'être respecté. Par exemple, si je crie des noms à une ou un jeune à cause d'une erreur, ce n'est pas correct, c'est un manque de respect. Si quelqu'un rit d'un autre parce qu'elle ou qu'il est moins bonne ou bon, ce n'est pas correct, c'est un manque de respect.

Personne n'aime se faire crier après, menacer, frapper ou rire de soi. Quand ça nous arrive, on se sent mal. On vit des émotions qui ne sont pas plaisantes.

Si une situation comme celle-ci se produit, que vous ne vous sentez pas en sécurité, c'est correct d'en parler. Ne vous gênez pas pour en discuter avec un adulte en qui vous avez confiance. C'est souvent la façon de trouver une solution.

Finalement, il n'y a personne de parfait. Parfois, on peut dire des paroles ou faire des gestes qui ne sont pas acceptables. Nous, ici, on pratique la bonne entente, la camaraderie. On va tous faire des efforts pour que tout le monde se sente à l'aise et en sécurité.



APPROCHES ET TECHNIQUES POUR RECEVOIR LES CONFIDENCES D'UNE OU D'UN JEUNE

Si une ou un jeune veut vous parler d'une situation qui l'inquiète, voici quelques directives qui pourront vous guider dans votre intervention. N'oubliez surtout pas de respecter vos propres limites.

- Trouver un endroit tranquille (pour le confort de l'enfant et la confidentialité);
- Laisser l'enfant parler dans ses propres mots, suivre son rythme. « Raconte-moi... »;
- Ne pas poser des questions qui pourraient suggérer certaines choses précises à l'enfant et biaiser sa réalité;
- Valider les émotions de l'enfant, encourager l'enfant et lui dire qu'il ou qu'elle fait bien de parler;
- Écouter attentivement ce que dit l'enfant, sans juger, sans présumer;
- Croire ce que l'enfant vous dit, même si c'est confus;
- Ne pas chercher à comprendre toute la situation du premier coup;
- Rester calme. Si les confidences de l'enfant vous font vivre des émotions (colère, tristesse), lui dire que ce n'est pas à cause d'elle ou de lui, mais à cause de la situation que vous vous sentez comme ça;
- Discuter avec l'enfant de l'action que vous vous proposez d'entreprendre; la revoir ou le revoir pour en parler. L'enfant doit connaître les mesures qui seront prises ultérieurement pour son bien;
- Prendre des notes : il est très important de consigner par écrit les faits rapportés par l'enfant. Les notes pourraient s'avérer utiles dans l'éventualité d'une enquête. Cependant, il vaut mieux le faire après l'entretien avec l'enfant, pour ne pas lui transmettre l'idée que ses confidences seront scrutées à la loupe par d'autres. De plus, des notes claires peuvent éviter à l'enfant de subir des interrogatoires à répétition par plusieurs personnes. Les notes devraient exclure les opinions personnelles et s'en tenir aux faits. On devrait y retrouver les éléments suivants :
 - Le nom de l'enfant;
 - Les coordonnées de l'enfant;
 - La date et le lieu du témoignage de l'enfant, la date des incidents (si possible);
 - Le témoignage de l'enfant (dans ses mots), en décrivant les gestes posés et les sentiments exprimés;
 - La description de l'agresseur;
 - Les commentaires personnels de l'enfant.



INFORMATION POUR LES PARENTS

Votre organisme _____ (nom de l'organisme) a décidé de prévenir et d'intervenir relativement à la violence et à l'agression sexuelle faites aux jeunes dans le sport et le loisir. En effet, en adoptant une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle, l'organisme s'assure de l'intégrité des bénévoles et du personnel rémunéré qui y oeuvrent. À cet effet, et ce, dès le début de la saison, vos enfants recevront de l'information sur la question de la violence, sur l'esprit de camaraderie et le respect que l'on doit retrouver à l'intérieur du groupe et sur l'importance de parler à une personne en qui l'enfant a confiance, si des situations désagréables survenaient. Par ces actions, l'organisme désire mettre en place un filet de sécurité où l'enfant se sentira bien dans la pratique de son activité.

Prévenir la violence, c'est agir avant que ça arrive

Nous avons donc besoin de votre collaboration afin de prévenir la violence envers les enfants. Par exemple, si vous entendez une personne crier après les enfants lorsqu'ils font une erreur, si vous entendez des bénévoles qui se querellent en présence des enfants, ou des parents qui encouragent leurs enfants à se moquer ou à blesser d'autres joueurs, ces situations sont toutes violentes et méritent que l'on s'y attarde. Votre collaboration est essentielle afin d'enrayer le plus possible ces formes de violence qui portent atteinte à nos jeunes et à l'entourage. Aussi banal que cela puisse paraître, ces formes de violence ont des effets néfastes sur l'enfant.

Nous savons que la vigilance des parents est un important facteur de protection pour les jeunes. C'est pourquoi notre organisme vous demande :

- **De parler avec vos enfants** de leurs droits à se sentir bien et en sécurité dans leurs activités sportives et de loisir et ce, en tout temps;
- **De les encourager à parler d'un problème ou d'une situation désagréable** à une ou un adulte avec qui elles ou ils se sentent bien, qui pourra les écouter et les aider;
- **De valoriser les comportements pacifiques au cours de conflits, montrez-leur par votre exemple;**
- **D'être présentes ou présents au moment des activités de vos jeunes**, c'est une forme de prévention, certes, mais pensez aussi à la fierté que vous verrez dans leurs yeux.

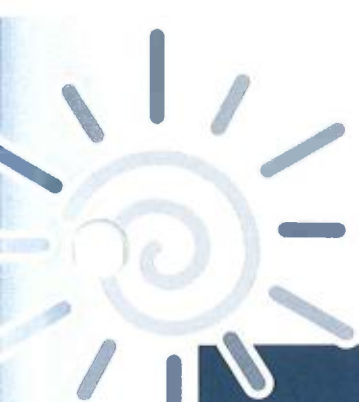
Toutes les situations violentes que les enfants vivent doivent être gérées. Dans ce cas, vous avez le droit et c'est votre responsabilité d'intervenir pour que cessent ces comportements abusifs afin que les enfants se sentent à nouveau en sécurité. **Souvenez-vous qu'il n'y a pas de solutions magiques au problème de la violence, mais ensemble on peut agir pour la prévenir et réagir pour l'arrêter.**



Il est donc préférable, dans le cas où vous êtes en présence ou êtes témoin de violence, de consulter la personne responsable du dossier et de lui faire un résumé de la situation. La personne responsable interviendra et mettra en place les mesures nécessaires, dont l'organisme s'est doté lors de l'adoption de la politique, afin de protéger les enfants. Dans le cas où vous n'avez pas eu connaissance de la situation et que l'enfant se dit victime de violence, prenez ses propos au sérieux, vérifiez auprès d'autres parents, puis questionnez les bénévoles. La personne responsable du dossier doit être mise rapidement au courant de la situation et fera le suivi nécessaire. En tout temps, soyez attentives et attentifs aux changements soudains de comportement de votre enfant. Si vous êtes inquiètes ou inquiets, parlez-en avec votre enfant ou consultez les personnes concernées.

Nous tenons à souligner que si, pour des raisons particulières, l'organisme veut parler de la question des agressions sexuelles à vos enfants, nous devons, au préalable, obtenir votre autorisation avant de le faire. Dans ce cas, nous vous aviserons via la personne responsable du dossier de la politique.

La personne responsable de ce dossier, Madame, Monsieur, _____ peut être jointe au _____ et pourra vous donner de l'information et répondre à vos interrogations relativement à la politique. Vous pouvez aussi lui faire part de vos commentaires ou inquiétudes.



INDICES POUR RECONNAÎTRE UNE OU UN JEUNE QUI POURRAIT ÊTRE VICTIME DE VIOLENCE OU D'AGRESSION SEXUELLE

Certains indices devraient vous alerter ou alerter l'entourage de votre enfant que quelque chose ne va pas. Il faudrait alors s'informer auprès d'elle ou de lui. Il est possible que votre enfant cherche à faire état de son problème par le biais de certains signes, sans nécessairement vouloir en parler. Parmi ces indices, on retrouve :

- Des changements soudains;
- Une perte marquée d'intérêt envers l'activité et une diminution importante de la performance, voire l'abandon de cette activité;
- Des troubles du sommeil ou de l'alimentation, des douleurs abdominales, des vomissements, des saignements de nez;
- Une tendance à éviter certaines personnes, certaines situations ou des lieux particuliers;
- La recherche inhabituelle de solitude, une tendance à se replier sur soi, des fugues, l'absentéisme scolaire;
- Une attitude triste, négative, souvent agressive et même autodestructrice, de l'irritabilité;
- La présence de séquelles physiques : contusions, brûlures, maladies transmises sexuellement, blessures répétées (que l'enfant peut même s'infliger pour alerter son entourage);
- Le développement de certaines phobies ou de craintes exagérées;
- Une diminution de l'estime de soi et un besoin inhabituel de renforcement positif;
- Des changements brusques d'humeur;
- Le mensonge compulsif;
- Un comportement sexuel anormal pour son âge.

Ces indices ne permettent pas de conclure nécessairement que l'enfant a été victime d'agression sexuelle, mais ils devraient suffire à indiquer que quelque chose ne va pas, particulièrement si ces comportements perdurent ou s'ils se combinent à d'autres comportements non coutumiers.



AVIS DE CONVOCATION ADRESSÉ À UN MEMBRE EN VUE D'UNE SUSPENSION OU D'UNE EXPULSION

Madame,
Monsieur,

Le ou vers le _____, vous avez été accusé ou trouvé coupable d'avoir commis l'infraction criminelle suivante :

Description de l'infraction

À ce sujet, les règlements de la corporation prévoient que le conseil d'administration peut suspendre ou expulser tout membre qui contrevient à ses règlements ou dont la conduite est jugée préjudiciable à la corporation. Il est également prévu que le fait d'avoir été accusé ou trouvé coupable d'une infraction criminelle constitue une conduite préjudiciable.

Dans les circonstances, le conseil d'administration de la corporation désire examiner votre cas et décidera si, en fonction des reproches qui vous sont adressés, il y a lieu de vous suspendre ou de vous expulser de ses rangs. La réunion du conseil aura lieu le _____ à _____ heures, au _____ à _____.

Vous avez le droit, à cette occasion, de vous faire entendre et d'exprimer votre point de vue. Vous pourrez également, si vous le désirez, y faire entendre des témoins. Le conseil d'administration s'engage à faire preuve d'impartialité et de bonne foi au moment de l'audition. Nous nous limiterons à n'examiner que les faits appuyés par des écrits ou par des témoignages pertinents et tout oui-dire sera rejeté.

Nom de la présidente ou du président

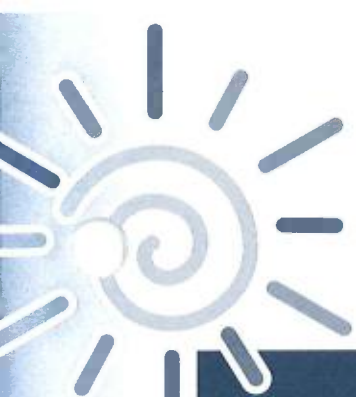
Nom de l'organisme



BOTTIN DES RESSOURCES

- *Ligne sans frais - agressions sexuelles*
- *Liste des organismes « ESPACE »*
- *Liste des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel de la Montérégie (CALACS)*
- *Autres ressources disponibles*
- *Direction de la Protection de la Jeunesse de la Montérégie (DPJ)*
- *Votre bottin personnel*





LIGNE SANS FRAIS - AGRESSIONS SEXUELLES

Un service téléphonique accessible 24 heures par jour, sept jours par semaine, sans frais pour toutes les régions du Québec permet aux victimes et aux intervenants d'obtenir des informations, des références et du soutien pour répondre à leurs besoins.

| 888 933-9007





LISTE DES ORGANISMES EN PRÉVENTION DE LA MONTÉRÉGIE

Regroupement des organismes

« Espace » du Québec

59, rue Monfette, local 218
Victoriaville (Québec) G6P 1J8
Téléphone : (819) 751-1436

Espace Châteauguay

71, rue Principale
Châteauguay (Québec) J6K 1G1
Téléphone : (450) 692-5757

Espace Suroît

C.P. 295
Valleyfield (Québec) J6S 4V6
Téléphone : (450) 371-8096

C.I.V.A.S. - L'expression libre du Haut-Richelieu

C.P. 34
St-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 6Z1
Téléphone : (450) 348-4380



LISTE DES CENTRES D'AIDE ET DE LUTTE CONTRE LES AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL (CALACS)

CAPAS Châteauguay*

C.P. 47030
Châteauguay (Québec) J6K 5B7
Téléphone : (450) 699-8258
Télécopieur : (450) 699-7295
Courriel : capas@cam.org

CAPAS Granby*

C.P. 63
Granby (Québec) J2G 8 E2
Téléphone : (450) 375-3338
Télécopieur : (450) 375-0802
Courriel : capasgby@qc.aira.com

Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal

1801, boul. Maisonneuve Ouest, suite 400
Montréal (Québec) H3H 1J9
Téléphone : (514) 934-0354 (information)
Téléphone : (514) 934-4504 (urgence)
Télécopieur : (514) 934-3776
Courriel : cvasm@cam.org

Mouvement contre le viol et l'inceste*

C.P. 364, succ. NDG
Montréal (Québec) H4A 3P7
Téléphone : (514) 278-9383
Télécopieur : (514) 278-9385
Courriel : mcvi@cam.org

Trêve pour Elles*

3365, Granby, C.P. 51119
Montréal (Québec) H1N 3T8
Téléphone : (514) 251-0323
Télécopieur : (514) 251-2433
Courriel : trevepourelles@sympatico.ca

La Traversée

C.P. 400
Saint-Lambert (Québec) J4P 3P8
Téléphone : (450) 465-5263
Télécopieur : (450) 465-1990
Courriel : info@latraversee.qc.ca

C.A.V.A.S. Richelieu-Yamaska et Sorel-Tracy

1195, rue St-Antoine, suite 304
St-Hyacinthe (Québec) J2S 3K6
Téléphone : (450) 778-9992

Centre d'intervention en violence et agressions sexuelles

5100, boul. Cousineau, local 300
St-Hubert (Québec) J3Y 7G5
Téléphone : (450) 656-6524

La Vigie CAPACS*

C.P. 295
Valleyfield (Québec)
J6S 4V6
Téléphone : (450) 371-4222
Télécopieur : (450) 371-9590
Courriel : lavigie.capacs@sympatico.ca

Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions sexuelles (CALACS) du Québec

C.P. 267, succ. De Lorimier
Montréal (Québec)
H2H 2N6
Téléphone : (514) 529-5252
Télécopieur : (514) 529-5255
Courriel : rcalacs@fracomedia.qc.ca
Web : www.francomedia.qc.ca/~rcalacs

• Membre du Regroupement des CALACS





AUTRES RESSOURCES DISPONIBLES

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Téléphone : 1 800 361-6477

CAVAC de Longueuil

150, rue Grant, local 229

Longueuil (Québec) J4H 3H6

Téléphone : (450) 670-3400

Télécopieur : (450) 670-3402

Courriel : cavaclongueuil@globetrotter.net

Services aux victimes

d'actes criminels (IVAC)

1199, rue de Bleury, 9^e étage

Case postale 6056, Succursale Centre-ville

Montréal (Québec) H3C 4E1

Téléphone : (514) 873-6079 poste 2040

1 800 561-4822

Télécopieur : (514) 873-3531

Ordre des psychologues du Québec

1100, Beaumont, bureau 510

Mont-Royal (Québec) H3P 3H5

Téléphone : (514) 738-1881

1 800 363-2644

Télécopieur : (514) 737-6431

Courriel : sercomm@ordrepsy.qc.ca

Site : www.ordrepsy.qc.ca

Ordre professionnel des travailleurs sociaux

5757, avenue Decelles

Bureau 335

Montréal (Québec) H3S 2C3

Téléphone : (514) 731-3925

1 888 731-9420

Télécopieur : (514) 731-6785

Courriel : info.general@optsq.org

Site : www.optsq.org

Association canadienne des centres d'action bénévole

180, rue Argyle, bureau 326

Ottawa (Ontario) K2P 1B7

Téléphone : 1 800 670-0401 ou

(613) 236-7222

Télécopieur : (613) 236-6797

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Direction de la promotion de la sécurité

100, rue Laviolette, bureau 306

Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9

Téléphone : (819) 371-6033

Télécopieur : (819) 371-6992



DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE (DPJ)

Montérégie (région 16)

Téléphone : (450) 679-0831
(450) 721-1811

Urgence : 1 800 361-5310

On doit communiquer avec la D.P.J. pour faire un signalement et on peut également les contacter pour obtenir des informations concernant une situation précise. Dans le doute, les intervenants de la D.P.J. peuvent vous aider à prendre une décision éclairée lors de situations problématiques.



VOTRE BOTTIN PERSONNEL

Commission scolaire

Nom :	_____		
Adresse :	_____		
_____	Code postal : _____		
Téléphone :	_____	Télécopieur :	_____
Courriel :	_____		
Personne-ressource :	_____		
Titre :	_____		

Municipalité

Nom :	_____		
Adresse :	_____		
_____	Code postal : _____		
Téléphone :	_____	Télécopieur :	_____
Courriel :	_____		
Maire/Mairesse :	_____	Tél. :	_____
Directeur général/Directrice générale :	_____	Tél. :	_____
Secrétaire-trésorier-ière :	_____	Tél. :	_____
Directeur/Directrice des loisirs :	_____	Tél. :	_____
Directeur /Directrice police :	_____	Tél. :	_____

Fédération sportive

Nom :	_____		
Adresse :	_____		
_____	Code postal : _____		
Téléphone :	_____	Télécopieur :	_____
Courriel :	_____		
Personne-ressource :	_____		
Titre :	_____		



Centre hospitalier

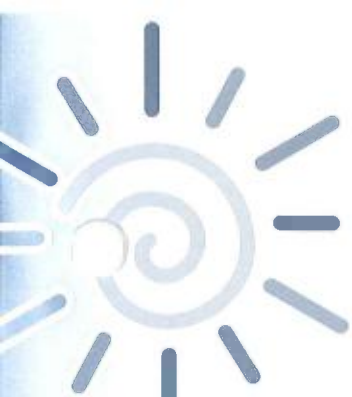
Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur: _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____

CLSC

Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur: _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____

Direction de la Protection de la Jeunesse

Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur: _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____



Clubs sociaux

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Télécopieur: _____
Courriel :	_____	
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	

Services policiers

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Télécopieur: _____
Courriel :	_____	
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	

Comité local de loisir

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Télécopieur: _____
Courriel :	_____	
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	



Notes

A series of horizontal lines for writing notes, starting from the top of the page and extending down to the footer area. The lines are evenly spaced and cover most of the page width.



Notes

A series of horizontal lines for writing notes, starting below the 'Notes' header and extending down the page.

