

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.

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

Pour les organismes, corporations et autres associations de tout ordre, 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 relativement aux différentes formes 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;

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

- 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.

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 1
Modèle d'une
politique de
prévention et
d'intervention en
matière de
violence et
d'agression
sexuelle.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

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.

1. 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)**

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.

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**

Voir 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.

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.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

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

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.

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 des 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 textes 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 œuvre 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.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

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

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

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.

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

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 incon vénients que ces décisions leur ont causés. Ce pouvoir doit donc être exercé avec précaution.¹

¹ 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.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

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.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

- 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.

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

Voir outil 7

Fiche d'identification de la candidate ou du candidat.

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**

Voir outil 8

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

Les mesures de prévention en matière de violence et d'agression sexuelle envers les jeunes visent l'élimination des agresseurs à des postes de responsabilité. **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 constituer un candidat à considérer.

Voir outil 9

Demande de vérification des antécédents judiciaires.

Afin que cette vérification puisse se faire dans le respect des lois sur les casiers judiciaires et de 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.

Voir outil 10

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

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.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

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, aliments 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 support plus systématique aux nouveaux candidats;
- Prendre du temps pour assimiler le 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 avec 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.

Voir outil 11
Exemples de consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes.

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

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

▪ **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.

Voir outil **12**
Documents
d'information.

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 avant-saison, 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*.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

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 :

- Support 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 de base.

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.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

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 : <ul style="list-style-type: none">• 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 : <ul style="list-style-type: none">• Faire connaître le contenu de la politique;• Mise en œuvre 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 : <ul style="list-style-type: none">• 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 tenus peuvent donner l'impression d'une absence de contrôle.

Guide d'implantation. Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. 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. 2000. p. 11-26.

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.