



**POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN
MATIÈRE DE VIOLENCE VERBALE, DE VIOLENCE PHYSIQUE
ET D'AGRESSION SEXUELLE À L'ENDROIT DES JEUNES**

Table des matières

Contexte d'intervention	3
Principes directeurs	3
Définition de l'agression sexuelle	4
Champs d'application de la politique	4
Modalités d'intervention	6
Quoi faire en cas de situation problématique.....	6
a) ... Par rapport à des rumeurs ou à des soupçons	6
b) ... Avec les jeunes qui se confient	7
c) ... Au moment d'un dévoilement de la part d'un jeune	7
d) ... Par rapport à des gestes ou à des comportements inappropriés	8
e) ... Relativement à des dévoilements d'agression sexuelle subie ailleurs que dans l'activité de sport et de loisir.....	9
f) ... Par rapport aux craintes de fausses allégations.....	9
Comment procéder à des mesures de suspension ou d'expulsion	10
Les rapports avec les médias.....	12
<u>Annexes</u>	
A- Dispositions et procédures d'application de la politique au niveau provincial	13
B- Règlements internes en matière de suspension, d'expulsion ou de refus de bénévole ou de personnel rémunéré	14
C- Guide d'entrevue de sélection des bénévoles et du personnel rémunéré	15
D- Fiche d'identification du candidat	17
E- Vérification des antécédents judiciaires.....	19
F- Code d'éthique	20
G- Consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes.....	22
H- Approches et techniques pour recevoir les confidences d'un jeune	24
I- Avis de convocation en vue d'une suspension ou d'une expulsion	25
J- Bottin des ressources	26

1. 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 qu'elle ou qu'il projette 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 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

SKI DE FOND QUÉBEC (SFQ) 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, de violence physique et envers 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 tirées, de ruées de coups, de poussées, de contraintes, de brimades ou d'exercices excessifs imposés comme punition.

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.

L'agression sexuelle comprend toute activité sexuelle à laquelle une victime est incitée ou contrainte de participer par un agresseur, sur elle-même, lui-même ou sur une tierce personne, contre son gré, par manipulation affective, physique ou autoritaire, de manière évidente ou non, qu'il y ait ou non évidence de lésion ou traumatisme physique ou émotionnel, peu importe le sexe des personnes impliquées.

Agresser sexuellement, c'est imposer des attitudes, des gestes et des paroles à connotation sexuelle contre la volonté de la personne, et ce, 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 verbale, physique et psychologique.

*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

SFQ 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 tous les employés et à toutes les employées de même qu'à l'ensemble des dirigeants et à tous les bénévoles, aux entraîneurs et entraîneuses, participants et participantes, athlètes, officiels et membres de notre organisme : tous ceux qui œuvrent dans le cadre d'une activité organisée par **SFQ**. Elle souhaite qu'on lui signale tous les cas de violence verbale, de violence physique et/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 :

PORTÉE ET APPLICATION

- A Les plaintes pour cause de harcèlement doivent être traitées dans l'association, au niveau où les faits se sont produits (ex. : niveau national, division, club).
- B Au niveau provincial, la politique sera appliquée selon les dispositions et procédures décrites à l'annexe A du présent document.
- C Les clubs membres de SFQ devraient travailler à mettre cette politique en place en élaborant au niveau du club des politiques similaires et concordantes avec la présente politique.

- 4.1 **Identification des responsables de ce dossier : LE PRÉSIDENT et LA DIRECTION GÉNÉRALE** auront, 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.
- 4.2 Adoption d'une résolution afin d'adhérer à la présente politique en matière de violence et d'agression sexuelle.
- 4.3 Modifications des règlements pour y inclure des règles en matière de suspension, d'expulsion et de refus de nouveaux membres (voir annexe B).
- 4.4 Mise en place d'une procédure spécifique pour le recrutement des bénévoles et du personnel rémunéré pouvant être en contact avec une clientèle vulnérable lors des activités organisées par SFQ 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 des bénévoles et du 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 l'agresseur éventuel. Ces mesures de prévention s'adressent autant aux nouvelles recrues qu'aux personnes déjà en place (voir annexes C, D et E).
- 4.5 Invitation faite à chaque bénévole et aux membres du personnel rémunéré à respecter le code d'éthique de l'organisme (voir annexe F).
- 4.6 Soutien aux bénévoles et aux membres du personnel rémunéré dans leur rôle en regard de l'application de la politique. À cet égard, nous allons :
- Veiller aux attitudes et aux comportements;
 - Donner du support 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 verbale ou de violence physique 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;
 - Établir des règles concernant les déplacements à l'extérieur et impliquant un coucher; (Annexe G)
 - Émettre certaines consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes (voir annexes G et H)

4.7 Information et sensibilisation des bénévoles, du personnel rémunéré, des parents , sur la politique et les questions de la violence et de l'agression sexuelle.

4.8 Etablissement de consignes claires et de règles à respecter au cours de déplacements à l'extérieur (avec nuitées) avec des groupes de jeunes

4.9 Amélioration de la sécurité des lieux physiques.

Nous considérons que le milieu physique peut contribuer à favoriser ou à contrôler 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, dans la mesure où cela nous est possible :

- Aménager l'espace de manière à maximiser la surveillance naturelle;
- Réduire l'isolement potentiel des individus ou des petits groupes (recoins, espaces mal éclairés, etc.);
- 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;

4.9.1 Établissement de procédures à suivre en cas d'agression sexuelle (se référer à la section suivante).

5. MODALITÉS D'INTERVENTION

Tel que mentionné plus haut, LE PRÉSIDENT et LA DIRECTION GÉNÉRALE sont les deux personnes identifiées comme responsables de la politique. Ainsi, les bénévoles et les membres du personnel rémunéré doivent se référer à eux dès que possible pour toute situation ou toute préoccupation en lien avec la présente politique. Quant au pouvoir de suspension ou d'expulsion, il relève du **conseil d'administration**.

SFQ nommera au moins deux personnes, un homme et une femme, qui sont membres de SFQ ou qui sont à l'emploi de l'organisme, pour agir à titre de préposés au traitement des plaintes, en vertu des dispositions de cette politique.

Les préposés sont sous la responsabilité du directeur général. SFQ qui doit veiller à ce que les préposés au traitement des plaintes reçoivent une formation appropriée et disposent du soutien nécessaire pour accomplir les tâches qui leur incombent en vertu des dispositions de cette politique.

5.1. 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 (annexe I)

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 qu'une personne entend certaines paroles ou observe certains comportements inappropriés, elle ne doit pas rejeter du revers de la main cette information. Et, sans faire d'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 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);
- **Informer rapidement les parents.** Ces derniers seront mis au courant des mesures d'intervention que l'organisme prend dans les situations de dévoilement (si l'un des parents est en cause, mieux vaut contacter d'abord la DPJ);
- **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 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.
- 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 d'agression sexuelle subie ailleurs que dans l'activité de sport et de loisir

Après avoir bien écouté les confidences de l'enfant, 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 subie 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 l'annexe I.

S'il s'agit de violence ou d'agression sexuelle ayant eu 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. 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 annexe H);

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 bénéficiaire 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.

3. LES RAPPORTS AVEC LES MÉDIAS¹

Voici quelques conseils sur la façon de vous comporter face aux médias.

La communication ouverte et honnête

Dites la vérité. Prenez les devants et divulguez l'information, même si son contenu vous répugne. Ainsi, si on accuse l'un de vos entraîneurs d'agression sexuelle, il y va de l'intérêt de l'organisation d'en informer elle-même les médias; mieux renseignés, ils n'apprennent pas la nouvelle d'une source secondaire (police, bouche à oreille, etc.) et les ils ne prendront pas les administrateurs en chasse pour recueillir leurs commentaires.

Il est préférable d'être aussi ouvert et honnête que possible et ce, dès le début. Les journalistes seront suspicieux s'ils ne peuvent rencontrer les dirigeants ou si ceux-ci sont trop évasifs. Les journalistes chevronnés utiliseront tous les trucs du métier pour briser le silence; certains iront jusqu'à se rabattre sur n'importe quel porte-parole pour obtenir quelques bribes d'information alors que d'autres se lanceront dans les suppositions les plus farfelues. Contrôler une nouvelle est une tâche impossible si on ne divulgue aucune information substantielle.

Tenez-vous en aux faits. Les journalistes tentent parfois de tirer davantage des événements que la réalité ne le permet. Évitez d'encourager, même par inadvertance, les journalistes à se lancer sur une fausse piste qui ne mènerait qu'à un seul incident isolé. Tenez-vous en aux faits pour chaque cas et prenez soin de ne pas les interpréter à moins que vous n'ayez en main suffisamment d'informations pour vous le permettre.

Si, quelle qu'en soit la raison, votre organisation laissait passer une information fausse, corrigez-la aussitôt que possible par des voies officielles.

Les limites de la franchise

La loi impose certaines restrictions à la divulgation d'information sur des sujets délicats comme une accusation d'agression sexuelle. Consultez un avocat dès que vous craignez qu'une telle divulgation puisse révéler l'identité des victimes.

La prévention plutôt que la réaction

Une politique contre les agressions sexuelles est souvent complexe. Faire connaître la vôtre et l'expliquer en détail aux médias intéressés par le sujet, avant même que des incidents ne surviennent, peut s'avérer être un avertissement sûr au moment où se présente un problème. Cette information permettra de sensibiliser les journalistes à l'avance, augmentant ainsi vos chances d'obtenir une meilleure couverture.

La communication cohérente

Identifiez les personnes de votre organisation qui seront les porte-parole des incidents de la sorte et assurez-vous que toutes les personnes concernées savent qui elles sont, et quelles procédures elles auront à suivre. Elles travailleront en étroite collaboration avec la personne chargée des relations publiques (s'il y en a une), cette dernière étant l'unique contact pour beaucoup de journalistes. Il est donc essentiel qu'elle soit en tout temps informée de tout événement lié à une possible agression. Une stratégie de communication cohérente se planifie et toute improvisation pourrait être néfaste. Parfois, des administrateurs bien intentionnés choisissent, par mesure de prudence, de laisser leur relationniste dans l'ignorance; il peut en résulter une

¹ Les informations de ce texte sont tirées d'un document produit pour le Regroupement contre le harcèlement et les abus dans le sport et l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique : MacKinnon, J., (1997). Les rapports avec les médias. Association canadienne de hockey.

catastrophe médiatique. Assurez-vous toujours que toutes les personnes clés sont au courant avant que l'information ne soit diffusée aux médias.

Les dangers de la publicité

Faire connaître les activités de l'organisation par les médias est souvent très avantageux (attire pour les membres potentiels, financement, ...). Mais trop alimenter le public d'information par la presse écrite et parlée, ou même par Internet, est une approche truffée de pièges, surtout quand il s'agit de mineurs. Il faut d'ailleurs savoir que l'autorisation écrite des parents est absolument nécessaire à la diffusion de toute information concernant leur enfant. Par exemple, une organisation sportive pourrait créer une page Web avec les photos et adresses de quelques athlètes adolescents dans le but de promouvoir le sport ou le club. Malheureusement, ce genre d'information est aussi une mine d'or pour des personnes mal intentionnées comme les prédateurs sexuels.

Ou bien les médias travailleront avec vous ou bien ils travailleront contre vous. Développer des rapports positifs avec les journalistes par la franchise et l'honnêteté, c'est mettre leur rôle en valeur. Ils ont le pouvoir de renverser les murs du silence et contribuent ainsi à la sécurité des athlètes.

Annexe A

DISPOSITIONS ET PROCÉDURES D'APPLICATION DE LA POLITIQUE AU NIVEAU PROVINCIAL

Application

1. Les dispositions et les procédures décrites dans cette annexe concernent l'application de la politique au niveau national et s'adressent aux personnes suivantes:

- a. le président et les membres du conseil d'administration de SFQ ;
- b. le président et les membres des comités d'action de SFQ ;
- c. le directeur général et les membres du personnel de SFQ, qu'ils soient salariés ou bénévoles ;
- d. les athlètes, les entraîneurs et le personnel de soutien des équipes provinciales, y compris ceux qui participent de façon occasionnelle aux camps d'entraînement ou aux voyages de compétition ;
- e. toute autre personne qui représente spécifiquement SFQ ou qui est engagée par SFQ pour réaliser des tâches particulières sur une base temporaire (ex. : un délégué technique pendant la période où il est employé pour un événement).

2. Toutes les personnes identifiées au paragraphe numéro 1 ci-dessus, et uniquement ces personnes, sont définies comme « membres » aux fins de la présente annexe.

3. Les dispositions de cette annexe ne tiennent compte des allégations pour harcèlement que dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a. Le plaignant et le répondant sont tous les deux membres de SFQ ;
- b. Le répondant est un membre de SFQ et le plaignant est une personne hébergeant chez un membre de SFQ, même si ce dernier ne fait pas partie des catégories de membres décrites au paragraphe 1.

Annexe B

**RÈGLEMENTS INTERNES EN MATIÈRE DE SUSPENSION,
D'EXPULSION ET DE REFUS DE BÉNÉVOLES OU DE
PERSONNEL RÉMUNÉRÉ**

Le **conseil d'administration de SFQ** peut suspendre, expulser ou autrement sanctionner tout individu rémunéré ou non agissant sous sa responsabilité qui ne se conforme pas à ses règlements ou dont la conduite est jugée préjudiciable à SFQ. 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 **SFQ**;

De porter des accusations fausses et mensongères à l'endroit de **SFQ**.

Avant de se prononcer sur la suspension ou l'expulsion d'un individu rémunéré ou bénévole, le **Conseil**, par lettre transmise par courrier recommandé, informe succinctement l'individu 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.

SFQ se réserve le droit de refuser l'offre de services de tout individu intéressé à agir à titre bénévole ou rémunéré pour SFQ, 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 C

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

Au moment de l'entrevue de sélection, il est essentiel que les responsabilités de la titulaire ou du titulaire du poste ainsi que le niveau de vulnérabilité de la clientèle desservie soient bien déterminés. Les personnes qui auront à assumer des responsabilités auprès d'une clientèle vulnérable, tel que les enfants ou les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un handicap physique sévère, doivent face l'objet d'une attention particulière au moment de la sélection et devront obligatoirement se soumettre à une vérification de leurs antécédents judiciaires.

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

- Faire remplir la fiche d'identification de la candidate ou du candidat (annexe C). 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 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/ 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 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 des jeunes sous votre responsabilité 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 des agressions sexuelles?

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.

Annexe D

FICHE D'IDENTIFICATION 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

Annexe E

Vérification des antécédents judiciaires

Les procédures et les protocoles d'entente restent à déterminer.

Tous les bénévoles (incluant les administrateurs) de même que le personnel rémunéré qui, lors d'activités organisées par SFQ sont impliqués auprès d'une clientèle vulnérable (personnes d'âge mineur ou présentant une déficience intellectuelle ou un handicap physique sévère), devront préalablement avoir consenti à ce que SFQ effectue une vérification de leurs antécédents judiciaires. Une vérification de la validité de leur permis pourra aussi être exigée afin de déterminer les responsabilités qui peuvent leur être attribués.

Cette vérification pourra être effectuée plus d'une fois, la fréquence restant à déterminer .

Annexe F

LE CODE D'ÉTHIQUE

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, 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 ou d'un loisir et non comme le but ultime;
- Être conscient du rapport de pouvoir qui existe entre les jeunes et les responsables d'activités et des liens affectifs qui peuvent naître dans ce contexte;
- Éviter et refuser tout geste, parole ou attitude à connotation sexuelle. Cette responsabilité relève de l'adulte seul (ou de la personne en autorité);
- 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 si une personne ne s'y plie pas, et ne faire aucune promesse de récompense si elle s'y soumet;
- 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.
- Le maraudage d'athlète entre les clubs est strictement interdit. Les mouvements libres d'athlètes entre clubs sont autorisés, mais doivent faire l'objet d'une entente signée entre les présidents, les entraîneurs, les parents et l'athlète concerné.
-

Annexe G

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.

Lors des couchers à l'extérieur...

- Les entraîneurs, accompagnateurs, bénévoles doivent éviter de partager les chambres des athlètes, et ne doivent en aucun cas partager les chambres avec les athlètes de sexe opposé;
- Les entraîneurs, accompagnateurs et bénévoles doivent frapper avant d'entrer dans les chambres des athlètes;
- Les athlètes féminins et masculins doivent être hébergés dans des chambres séparées;
- Les entraîneurs, accompagnateurs, bénévoles doivent éviter de se trouver seuls en présence d'un (e) athlète dans une chambre.

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 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.

Annexe H

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 de 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.

Annexe I

**AVIS DE CONVOCATION 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 SFQ prévoient que le conseil d'administration peut suspendre ou expulser toute personne rémunérée ou bénévole qui contrevient à ses règlements ou dont la conduite est jugée préjudiciable à SFQ. 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** 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

Annexe J

BOTTIN DES RESSOURCES

- **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.

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 local 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.

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. Pour le

moment, c'est l'hôpital Sainte-Justine qui gère la trousse pour la clientèle de 0 à 18 ans dans la région de Montréal et des environs.

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 judiciarisés ou non.

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 en regard des situations de mauvais traitements ou d'abus envers des mineurs. Il s'agit de s'y référer pour connaître les modalités d'intervention.

Services privés

Des professionnels (travailleurs sociaux et psychologues) peuvent offrir de la consultation, de la psychothérapie à la personne ayant vécu 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.

IVAC

En vertu de la loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), il est possible de faire une demande d'indemnité. Celle-ci peut s'appliquer pour les pertes de revenus, les incapacités permanentes, les frais relatifs à la réadaptation physique de même qu'à la réadaptation sociale. La demande doit parvenir à la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), au Service de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) de la région de Montréal.