



Politique de prévention en matière d'abus sexuels et de harcèlement

Adoptée en conseil d'administration, le 23 octobre 2013



**Espace
Famille**
Villeray

**7378, rue Lajeunesse, bureau 204-A
Montréal, Québec, H2R 2H8
Tél : 514.858.1878
Fax : 514.858.9274
www.espacefamille.ca**

1. LE CONTEXTE D'INTERVENTION

Espace-Famille Villeray reconnaît qu'il est de sa responsabilité de mettre en place un environnement sain et sécuritaire pour l'ensemble des individus; enfants et adultes qui gravitent dans notre milieu de vie. Nous sommes conscients de la place privilégiée qu'occupe l'adulte auprès des enfants ainsi que de la relation de confiance qui peut s'y développer. C'est pourquoi, en vertu du présent document, nous établissons de façon concrète, les bases d'une politique de prévention en matière d'abus sexuel et de harcèlement dans notre milieu.

2. LES PRINCIPES DIRECTEURS

Notre organisme, Espace-Famille Villeray, reconnaît que la prévention de l'abus sexuel et du harcèlement dans le milieu est importante. Aucun acte d'abus ou de harcèlement envers un enfant, un membre, un employé ou un membre de la direction ne sera toléré. Nous désirons jouer un rôle de premier plan dans cette problématique. En plus d'offrir de saines chances de développement pour les familles, 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 l'abus sexuel et toute forme de harcèlement (sexuel, psychologique et criminel);
- Le traitement juste et équitable de chaque personne dans le respect des différences, des forces et des faiblesses;
- Le bien-être des enfants, leur sécurité et leur protection;
- Le développement et l'épanouissement des enfants, par le biais d'activités saines et constructives;
- La responsabilisation des adultes envers la sécurité des enfants;
- Les rapports sains entre enfants et adultes et la promotion de modèles d'adultes stimulants et dynamiques pour les enfants;
- La promotion des aspects positifs des activités éducatives ou de loisirs, 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 L'ABUS SEXUEL, DU HARCÈLEMENT ET AUTRES FORMES DE VIOLENCE

L'abus sexuel est un « Geste posé par une personne donnant ou recherchant une stimulation sexuelle non-appropriée quant à l'âge et au niveau de développement de l'enfant ou de l'adolescent, portant ainsi atteinte à son intégrité corporelle ou psychique, alors que l'abuseur a un lien de consanguinité avec la victime ou qu'il est en position de responsabilité, d'autorité et de domination avec elle ». (Association des DPJ du Québec, 1991)

Lorsqu'une personne est en situation de confiance ou d'autorité avec un enfant, qu'il soit mineur ou âgé de 18 ans et plus, la notion de consentement, exprimé ou présumé, ne peut pas être invoquée pour justifier l'activité sexuelle.

Le **harcèlement** est une forme de discrimination, d'abus de pouvoir et de violence qui peut se manifester entre autres par des paroles (remarques, insultes, plaisanteries, surnoms, insinuations, questions persistantes, etc.), de menaces ou de gestes de nature discriminatoire (raciste, sexiste, homophobe, etc.), des brimades ou de rites d'initiation causant l'embarras ou la dégradation. Il inclut également l'affichage de matériel inadéquat (affiche, calendrier pornographique, etc.). Le harcèlement peut être fait par un entraîneur, un parent, un spectateur, un autre enfant et il peut avoir lieu à n'importe quel moment (pendant une activité, un entraînement, une partie, une réunion ou même après l'activité, etc.).¹

Il peut être d'ordre physique, verbal, sexuel ou émotif. La présence ou la menace de représailles est un facteur aggravant dans les cas de harcèlement, en particulier lorsque celles-ci sont proférées par une personne en situation d'autorité.

« Il y a **harcèlement sexuel** lorsqu'une personne ou un groupe de personnes pose des gestes ou dit des paroles à caractère sexuel qui sont non désirés, qui portent atteinte à un droit, à la dignité ou à l'intégrité de la personne, créent un climat malsain et causent des préjudices ou des conséquences nuisibles. » (PASSAJ)²

Le **harcèlement psychologique** défini au Québec par le législateur se traduit par une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Il est à noter que le harcèlement psychologique peut aussi être présent dans le milieu communautaire.

Par ailleurs une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet néfaste continu pour le salarié. (Loi sur les normes du travail. Art. 81.18 de la Loi 143).

Le **harcèlement criminel** donne à la victime un motif raisonnable de craindre pour sa sécurité ou celle d'un proche. L'article 264 du Code criminel définit le harcèlement criminel comme le fait de suivre de façon répétée une personne ou de tenter de façon répétée de communiquer avec elle, incluant le fait de surveiller la maison ou le lieu de travail d'une personne et le fait de la menacer.

L'**agression sexuelle**³ est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Voici différentes formes de violence⁴ :

¹ Ministère des Affaires municipales, du Sport et du loisir, Service des communications sport et loisir. *Harcèlement et abus sexuel, ça existe : Soyez attentifs*, Brochure pour l'intervenant, mars 2004.

² PARENT Sylvie, LEBOSSE Catherine, LAVOIE, Francine. *Informations sur le harcèlement sexuel dans le cadre du programme de prévention de la violence dans les relations amoureuses PASSAJ*, mars 2007.

³ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, 2001.

⁴ DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE DE LA MONTÉRÉGIE, Guide d'implantation : Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. Pour pratiquer des activités sportives et de loisir en toute sécurité. Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie, Longueuil, 2000.

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 pieds, de cheveux ou d'oreilles tirés, de rouées de coups, de poussées, de contraintes, de brimades ou d'exercices excessifs imposés comme punition.

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

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

L'intimidation⁵

Il y a intimidation quand un enfant fait du mal à un autre volontairement (ce n'est pas un accident). Il utilise des mots méchants ou agit méchamment à plusieurs reprises, et ça peut durer longtemps. L'intimidation survient parfois entre deux enfants mais elle peut également impliquer un groupe d'enfants. L'intimidation n'est pas juste : la personne qui intimide à un avantage sur la victime. Les enfants qui intimident les autres peuvent être plus gros, plus forts ou plus vieux; ils peuvent être plus populaires; ils peuvent connaître quelque chose de délicat ou de blessant à propos de l'autre. L'enfant qui se fait intimider a du mal à y mettre fin.

L'intimidation peut prendre différentes formes :

- **Intimidation physique** : voler, cracher, bousculer, donner des coups de pieds ou des coups de poings, briser les choses d'un autre.
- **Intimidation verbale** : dire quelque chose de méchant, se moquer de quelqu'un parce qu'il a un problème, traiter quelqu'un de tous les noms.
- **Intimidation sociale** : répandre des rumeurs, faire en sorte que les autres aient l'air fou, parler contre les autres dans leur dos.
- **Cyberintimidation** : envoyer des courriels, des messages textes cruels et blessants, monter des sites Web dans lesquels on se moque des autres.

⁵ Enfantsse j'écoute : www.enfantssejecoute.ca

4. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

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

La présente politique s'applique à tous les employés, de même qu'à l'ensemble des directeurs, coordonnatrices, bénévoles, spécialistes, et membres d'Espace-Famille Villeray. Elle prévoit que soient signalés aux membres du comité responsable de la politique tous les cas d'abus sexuel et de harcèlement, quel que soit le contrevenant.

Voici les mesures que notre organisme a instaurées de façon à prévenir et à intervenir en matière d'abus sexuel et de harcèlement :

4.1 MESURES ADMINISTRATIVES

Identifier un comité responsable de la politique qui aura, entre autres, les responsabilités de suivre l'évolution et l'application de la politique, d'encadrer les responsables préalablement désignés pour telle ou telle fonction et d'agir lors d'événements problématiques. Le comité agit au nom du conseil d'administration et fait rapport de tous les événements qui surviennent dans le cadre des activités de l'organisme.

Le comité sera formé de 4 personnes :

- Directeur général
 - Directeur-adjoint
 - Coordinatrice de la halte-garderie
 - Coordinatrice de l'intervention
1. Le comité responsable de la politique de prévention en matière d'abus sexuels et de harcèlement invitera les bénévoles et les membres du personnel rémunéré à respecter et à signer le code d'éthique de notre organisme;
 2. Le conseil d'administration a adopté une résolution afin d'adhérer à la présente politique de prévention en matière d'abus sexuel et de harcèlement;
 3. Le conseil d'administration possède des statuts et règlements qui lui permettent de suspendre, expulser des membres ou d'en refuser l'admission;
 4. Notre organisme a mandaté une personne, monsieur Gaël Magrini, qui sera responsable des relations avec les médias dans le cadre de la gestion de crise qui résulterait d'un cas d'abus ou de harcèlement.
 5. Si une plainte implique le directeur général, le conseil d'administration prendra la plainte en charge. Si la plainte implique un autre membre du comité, ce membre sera retiré des discussions entourant cette plainte.

4.2 MESURES RELATIVES AU RECRUTEMENT

Nous avons mis en place une procédure spécifique pour le recrutement du personnel rémunéré et des bénévoles appelés à travailler avec des enfants impliquant trois étapes de filtrage :

- L'entrevue de sélection à l'admission;
- La demande de références et la vérification de ces références à l'admission;
- La vérification des antécédents judiciaires effectuée par le biais du service de police local.

Nous considérons que nous avons la responsabilité de prendre les moyens pour nous assurer de l'intégrité de nos bénévoles et de notre personnel rémunéré. Notre organisme pourrait s'exposer à des poursuites, s'il était démontré que nous n'avons pas procédé aux vérifications d'usage avant de confier les enfants à une personne ressource (intervenants, éducatrices, etc.). La disponibilité d'un candidat ne doit pas être le seul critère de sélection. Il est à noter que les mesures de recrutement s'adressent à tous (nouvelles personnes ou celles déjà en place).

4.3 MESURES DE SOUTIEN

Notre organisme s'engage à soutenir, à informer et à sensibiliser les bénévoles, les membres ainsi que le 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 nouveaux candidats;
- Nous assurer du respect du code de déontologie 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);
- Donner de l'information, d'une façon régulière, au personnel, aux bénévoles, aux enfants et aux parents;
- Offrir 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 impliquant un hébergement à l'extérieur de la maison;
- Émettre certaines consignes relatives aux comportements à adopter avec les enfants.

4.4 MESURES ENVIRONNEMENTALES

Nous considérons que le milieu physique peut contribuer à favoriser ou à contrôler le comportement criminel. C'est pourquoi, nous allons prendre les moyens appropriés afin de réduire l'incidence d'actes criminels avec un aménagement approprié et l'utilisation efficace du milieu physique :

- Aménager l'espace de manière à maximiser la surveillance naturelle en respectant toutefois l'intimité;
- Établir des règlements stricts quant au respect des équipements et à la propreté des lieux (par exemple, enlever les graffitis sur les murs);
- Aménager des fenêtres et des entrées de façon à faciliter l'exercice d'une 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 et des vestiaires;
- Installer des serrures et verrouiller les portes en dehors des heures d'utilisation;
- Éviter, dans la mesure du possible, qu'un adulte se retrouve seul en présence d'enfants;
- Contrôler les accès et les issues.

4.5 MODALITÉS D'INTERVENTION

Nous proposons aux bénévoles, aux membres et au personnel rémunéré de notre organisation, certaines procédures à suivre lorsque des situations d'abus sexuel, de harcèlement ou tout autre comportement jugé inacceptable se présentent. Dans tous les cas, il faut informer le comité responsable de la politique avant d'entreprendre quoi que ce soit. Ces derniers sont mandatés par le conseil d'administration afin de faire le suivi nécessaire.