

4

- 4.1 Démarche
- 4.2 Méthode de gestion des risques
- 4.3 Modèle de gestion des risques en vue de l'action
- 4.4 Renseignements de base sur la présélection
- 4.5 Analyse de poste en vue de déterminer les mesures de présélection appropriées
- 4.6 Prineipes, politiques, lignes directrices, marches à suivre
- 4.7 Modèle de plan de prévention et de suiri des agressions sexuelles

Documents à distribuer

4.1

Démarche en plusieurs étapes vers une plus grande sécurité

PRÉVENTION

Destination : Une organisation plus sûre

Acquérir des connaissances
Définitions et notions
Les sports, une cible
Conséquences des
agressions
Obligations (légales, etc.)

S'engager à agir
Organisation
Parties intéressées

Élaborer des énoncés
Valeurs
Principes

Effectuer une évaluation
des risques
Ambiance de l'organisation
Activités de l'organisation
Structures de l'organisation
Communications de
l'organisation

Éliminer ou réduire les
risques
Ambiance de l'organisation
Activités de l'organisation
Structures de l'organisation
Communications de
l'organisation

SUIVI DES PLAINTES

Destination : Fin des agressions

Accueillir les plaintes
Rassurer
Écouter
Recueillir les éléments
essentiels
Ne pas faire enquête

Signaler la plainte
aux autorités

Collaborer avec les autorités

Prendre des mesures de
prévention

Collaborer à la guérison de
l'organisation

4.2

Méthode de base de gestion des risques

La gestion des risques comporte deux étapes essentielles :

- 1) déterminer et évaluer les risques,
- 2) déterminer les façons d'éviter les risques et prendre les mesures qu'il faut à cette fin.

PREMIÈRE ÉTAPE

L'organisation se pose les questions suivantes à propos des différents éléments de l'organisation (ambiance, activités, structures et communications).

QU'EST-CE QUI PEUT ALLER MAL ICI?

DE QUELLE FAÇON?

QUELLES EN SERAIENT LES CONSÉQUENCES?

QUELLES SONT LES PROBABILITÉS QUE CES CHOSES SE PRODUISENT?

QUELLE SERAIT LA GRAVITÉ DES CONSÉQUENCES?

Les catégories principales de risques doivent être envisagées, telles que les risques de préjudices physiques, affectifs ou psychologiques, de pertes financières ou de dommages à la propriété.

DEUXIÈME ÉTAPE

L'organisation détermine ensuite les réactions appropriées à ces risques et prend les mesures qui s'imposent, en répondant aux questions suivantes :

COMMENT PEUT-ON ÉVITER CES RISQUES, LES ÉLIMINER OU LES RÉDUIRE AU MINIMUM?

SI NOUS NE POUVONS PAS LES ÉVITER, COMMENT PEUT-ON RÉDUIRE AU MINIMUM LES PRÉJUDICES QUI POURRAIENT ÊTRE CAUSÉS?

En d'autres termes :

QUELLES SONT LES MESURES DE GESTION DES RISQUES QUE NOUS DEVONS PRENDRE??

QUELLES SONT LES RESSOURCES DONT NOUS AVONS BESOIN À CETTE FIN?

4.3

Modèle de des risques en vue de l'action

Domaine ou élément de l'organisation	Risques prévisibles et préjudices possibles -Qu'est-ce qui peut aller mal? Quelles pourraient en être les conséquences : lésion corporelle, dommage à la personne, perte de la réputation, pertes financières, dommage à la propriété?	Mesures de gestion des risques Comment peut-on éviter les risques, les éliminer ou les réduire au minimum?
AMBIANCE	<ol style="list-style-type: none">1. Exemples : personne n'accepte de parler de la question des agressions sexuelles; un enfant ne se sent pas à l'aise pour divulguer un incident; quelqu'un est capable de maltraiter les enfants.2.3.	
ACTIVITÉS	<ol style="list-style-type: none">1. Exemples : il existe de nombreuses possibilités pour les joueuses et joueurs d'être seuls avec des adultes – d'où les risques accrus d'agression.2.3....	
STRUCTURES	<ol style="list-style-type: none">1. Exemples : il n'y a pas de règles sur ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, et il est donc difficile de déterminer qu'une chose est inacceptable et de prendre des mesures disciplinaires en conséquence à l'endroit de quelqu'un.2.3....	
COMMUNICATIONS	<ol style="list-style-type: none">1. Exemples : l'organisation définit des mesures de prévention contre les agressions sexuelles, mais certains responsables les jugent inutiles, et les mesures de présélection ne sont pas vraiment appliquées.2.3....	

Renseignements de base sur la présélection

LES POINTS ESSENTIELS D'UNE PRÉSÉLECTION EFFICACE

Procéder à une « présélection », ce n'est pas la même chose que procéder à une « vérification des dossiers de police ». La vérification des dossiers de police est un instrument de présélection que peuvent utiliser les organisations, surtout pour des postes de confiance auprès des enfants, mais ce n'est qu'un instrument, et une organisation ne doit JAMAIS y recourir comme seul instrument de présélection.

Les mesures de présélection légitimes et justifiables sont fondées sur les risques prévisibles et les qualités essentielles requises pour chaque POSTE (p. ex. arbitre, entraîneuse ou entraîneur, parents associés aux équipes), et non sur les caractéristiques des personnes qui présentent leur candidature. Le fait que la personne titulaire du poste soit rémunérée, non rémunérée, bénévole, etc. n'a également aucun rapport avec la détermination des mesures de présélection prudentes, raisonnables, pertinentes et nécessaires pour ce poste.

Chaque poste doit faire l'objet d'une analyse individuelle permettant de déterminer les mesures de présélection nécessaires, et les différents postes nécessiteront des mesures différentes. Les mesures de présélection pertinentes pour le poste d'entraîneuse ou d'entraîneur d'une équipe de crosse de filles de 8 à 10 ans seront quelque peu différentes des mesures de présélection nécessaires pour le poste de trésorière ou trésorier de l'organisation, et seront également différentes des mesures nécessaires pour les parents associés aux équipes. L'évaluation des risques réels de chaque poste fournira des motifs clairs, objectifs et justifiables d'accepter ou d'éliminer des gens à certains postes par la présélection.

Le fait que la personne soit bien connue de l'organisation ou tout à fait étrangère n'a AUCUN RAPPORT avec la présélection. La seule question que l'organisation peut examiner est la suivante : **QUELLES SONT LES MESURES DE PRÉSÉLECTION QUI SONT NÉCESSAIRES EN RAISON DES QUALITÉS ESSENTIELLES REQUISES POUR CE POSTE?**

Les mesures de présélection les plus efficaces ne peuvent être appliquées QU'APRÈS l'embauche de quelqu'un par l'organisation. La présélection après embauche est beaucoup plus importante et efficace que pourraient l'être les mesures les plus rigoureuses de présélection avant embauche.

Les mesures de présélection efficaces sont bien documentées, bien établies et communiquées à l'avance à toutes les personnes concernées.

Les mesures de présélection élaborées qui ne sont pas appliquées sont, au mieux, inutiles, parfois même dangereuses – en laissant entendre aux gens que l'organisation procède à une présélection, alors que ce n'est pas le cas. L'organisation qui n'est pas disposée à ÉLIMINER quelqu'un par la présélection ne fait pas de présélection.

4.5

Analyse de poste en vue de déterminer les mesures de présélection appropriées

(Modèle d'analyse de poste pour la présélection © Lorraine Street, 1997, 1998, 1999)

Titre du poste : _____

1) ANALYSER LE POSTE

A. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants

- i. Décrire les joueuses et joueurs ou les participantes et participants.
- ii. Indiquer leurs caractéristiques et en quoi ils sont vulnérables?

B. Décrire les activités du poste

- i. Quelle est la nature du poste?
- ii. Activités physiques effectives – Que fait la personne qui occupe ce poste? Quelles sont les tâches qui doivent être exécutées à ce poste?

C. Décrire les contextes dans lesquels se déroulent ces « activités »

D. Comment le poste est-il supervisé?

- i. Qui supervise ce qui se passe entre la personne titulaire du poste et les joueuses et joueurs ou les participantes et participants?
- ii. Comment est assurée la supervision active des personnes titulaires du poste? La supervision est-elle fréquente? Qui l'assure? Par quels moyens?

2) RÉALISER UNE ÉVALUATION DES RISQUES DU POSTE

A. Évaluer ce qui peut aller de travers

- i. Quelles sont les choses qui pourraient aller de travers? Quels sont les préjudices qui pourraient être causés? Quels sont les risques présents en raison des caractéristiques des joueuses et joueurs, des activités en cause, des contextes et de la supervision? Si quelque chose n'allait pas bien ou si quelqu'un subissait un préjudice, cela pourrait-il avoir des conséquences graves?

- Lésion corporelle (traumatisme physique)
- Dommages à la personne
- Perte de la réputation
- Perte financière
- Dommages matériels

4.5

(suite)

B. Indiquer les mesures en regard des risques définis

Qu'est-ce qui peut être fait pour modifier la façon dont ce « travail » est effectué ou les circonstances qui l'entourent, afin de réduire les risques au minimum?

3) À PARTIR DES RÉPONSES AUX QUESTIONS 1 ET 2, DÉTERMINER LES QUALITÉS REQUISES POUR CE POSTE : qu'est-ce que nous avons besoin de savoir sur chaque candidate ou candidat en vue de réaliser une présélection satisfaisante pour ce poste?

Qualités requises (indiquer toutes les qualités requises qui sont indispensables pour exercer les fonctions du poste)

i.

ii.

iii.

iv.

v.

4A. DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION AVANT EMBAUCHE POUR CE POSTE

Qualités requises

Moyens de présélection avant embauche

Compétences

Réputation

Aptitude à travailler
avec les enfants, etc.

4B. POUR QUELLES RAISONS POURRIONS-NOUS DE FAÇON LÉGITIME ÉLIMINER DÈS LA PRÉSÉLECTION UNE PERSONNE CANDIDATE À CE POSTÉ AVANT EMBAUCHE?

Voici les questions essentielles que l'organisation doit se poser :

- i. Les qualités requises pour le poste sont-elles nécessaires? (Sont-elles nécessaires pour le poste?)
- ii. Sont-elles raisonnables?
- iii. Sont-elles justifiées (Est-ce que notre organisation exige telle ou telle condition en toute bonne foi, ou parce que nous cherchons à éliminer certaines personnes à la présélection?)
- iv. Pourrions-nous accepter une personne ayant des besoins particuliers ou présentant certaines caractéristiques? (p. ex. Est-ce qu'une personne présentant un handicap pourrait, avec de l'aide, faire un travail particulier?)

5) DÉTERMINER LES MOYENS APPROPRIÉS DE PRÉSÉLECTION APRÈS EMBAUCHE POUR CE POSTE (moyens qui nous aideront à faire la présélection permanente qui est nécessaire et pertinente pour ce poste, en vue de nous assurer que la personne concernée manifeste toujours les qualités requises et les caractéristiques indiquées à la question 3)

Critères**Moyens de présélection avant embauche**

Compétences

Réputation

Aptitude à travailler avec les enfants, etc.

4.6

Principes, politiques, lignes directrices, marches à suivre

Les politiques ne constituent pas l'élément fondamental des activités de gestion des risques. Elles ne peuvent exister en elles-mêmes. Elles doivent reposer sur les principes de base de l'organisation pour pouvoir résister à un examen rigoureux. Lorsqu'une personne demande pourquoi l'organisation fait telle ou telle chose, il ne suffit pas que l'organisation réponde que cela correspond à ses politiques. Les politiques doivent avoir un certain fondement, elles ne peuvent tout simplement venir du néant ou être empruntées à d'autres organisations. Leur source première est constituée par les principes sur lesquels est fondée l'organisation, par exemple les suivants : mesures initiales d'encouragement, listes initiales des catégories de principes, de politiques, de méthodes et de lignes directrices.

I. Principes : Il s'agit des valeurs et conceptions fondamentales sur lesquelles est fondée l'organisation.

- Libre accès pour tout le monde, sans aucune discrimination
- Le sport doit permettre de s'amuser
- Le sport doit favoriser le franc-jeu, l'esprit sportif, l'effort d'équipe, etc.
- Le sport encourage le respect envers tout le monde
- Le sport recherche la sécurité pour tout le monde
- Les valeurs et les principes doivent se traduire dans tous les aspects de l'organisation : son ambiance, ses activités, ses structures et ses communications
- Reconnaissance du devoir de prudence à l'égard des joueuses et joueurs, des entraîneuses et entraîneurs, des monitrices et moniteurs, des directrices et directeurs d'athlètes, des arbitres et autres officiels, des parents, des membres du conseil d'administration, des bailleurs de fonds, des commanditaires et du grand public, de la part de l'organisation et particulièrement des personnes qui en ont la responsabilité
- Reconnaissance et défense des pratiques morales et légales dans toutes les activités
- Reconnaissance et respect des lois qui régissent les activités de l'organisation.

II. Politiques : Il s'agit des énoncés d'orientation qui définissent un plan d'action, sans cependant présenter de façon détaillée comment il sera mis en pratique.

- L'objectif des politiques est d'orienter les mesures que doit prendre l'organisation relativement à la prévention et au suivi des agressions sexuelles contre les enfants, notamment...
- Ces politiques s'appliquent à toutes les activités approuvées de l'organisation et à chacune des personnes qui en est membre, qui joue pour l'organisation, qui agit en son nom, etc.
- Ces politiques traduisent et respectent les valeurs et principes énoncés par l'organisation
- L'organisation élaborera des lignes directrices pour ses divers programmes, et des marches à suivre relativement à cette question. Ces lignes directrices et ces marches à suivre peuvent être modifiées en tout temps par décision du conseil d'administration ou du comité de direction...
- La norme de comportement que notre organisation attend de tout le monde est...
- L'organisation s'engage à se conformer aux exigences de la loi relativement au signalement des cas d'agression et à collaborer avec les autorités...

III. Lignes directrices : Il s'agit des règles que l'organisation adopte concernant des questions concrètes précises. Elles doivent être largement publiées et répétées, et systématiquement appliquées, si l'on veut qu'elles soient valables.

Lors des jeux, sur le terrain, sur la glace, etc.; lors d'une séance d'exercice, d'un tournoi, etc.

- Tout acte de grossièreté de toute personne membre de l'organisation est inacceptable et fera l'objet...
- Les spectatrices et spectateurs sont tenus d'observer le même code de conduite que les joueuses et joueurs...
- Il est interdit aux entraîneuses et entraîneurs de...

Vestiaires

- Il doit toujours y avoir au moins deux responsables jeunes ou adultes dans une salle où se trouvent des enfants
- Les jeunes ou les adultes ne doivent jamais être seuls dans une salle avec un enfant
- Les jeunes et les adultes qui ne font pas partie de l'équipe doivent quitter les vestiaires lorsque les enfants se changent ou prennent leur douche...
- Une personne représentant ou remplaçant les parents doit être présente en tout temps dans les vestiaires avec l'équipe, sauf...

Transport

- Les parents doivent eux-mêmes conduire et venir chercher les enfants âgés de moins de... lors des jeux, des séances d'exercice, etc. Les entraîneuses et entraîneurs et les arbitres ou autres officiels de l'équipe ne peuvent jamais, sauf dans des cas d'urgence mettant en danger la vie des enfants, conduire ou venir chercher des enfants autres que leurs propres enfants...

Comportement donnant lieu à une enquête disciplinaire interne

Les actes suivants...

Comportement constituant une agression sexuelle

Une agression sexuelle contre un enfant, c'est l'exploitation d'un enfant par une personne plus âgée ou plus puissante (enfant, adolescente ou adolescent ou adulte) à des fins de satisfaction sexuelle. L'agression sexuelle peut comporter ou non des contacts.

4.6

(suite)

Tel que mentionné dans *En parler...Agir maintenant!*, y a deux catégories d'agressions sexuelles : avec contact et sans contact.

Exemples d'agression avec contact :

- baisers ou étreintes à caractère sexuel
- attouchement des parties sexuelles de l'enfant ou attouchement forcé des parties sexuelles d'une autre personne
- pénétration anale ou vaginale chez un enfant avec un objet ou une partie du corps
- relations sexuelles anales ou vaginales, ou pratique forcée du sexe oral.

Exemples d'agression sans contact :

- exhibitionnisme
- outrage à la pudeur quand l'enfant se change ou prend sa douche
- messages obscènes
- projection ou distribution de films, vidéos, revues ou photos pornographiques
- participation forcée à la création de matériel pornographique
- voyeurisme forcé
- utilisation dégradante des parties sexuelles de l'enfant.

(Source : *En parler!... Agir maintenant!*
Association canadienne de hockey,
Section 1, Chapitre 3, pp. 5-6)

4.7

Modèle de plan de prévention et de suivi des agressions sexuelles

Aspects de l'organisation	Risques identifiés	Mesures requises	Personne responsable	Personnes associées	Échéancier	Reddition de comptes	Ressources et aide requises
AMBIANCE							
ACTIVITÉS							
STRUCTURES							
COMMUNICATIONS							