



Politique visant l'intégrité de la personne

10 août 2001

1. LE CONTEXTE D'INTERVENTION

Le milieu du loisir constitue un milieu de vie privilégié où l'on apprend à développer le respect, l'esprit de saine compétition, la solidarité, où la vie en groupe est basée sur la camaraderie et le partage.

Une personne, quel que soit son âge, peut dépendre grandement des intervenants de son milieu pour assurer son développement physique, psychologique, social, spirituel et affectif. De ce fait, les adultes ayant une relation significative avec un autre individu peuvent détenir un pouvoir immense sur sa vie.

Le bénévole ou l'employé du milieu du loisir, en raison de l'image projetée et de sa position d'autorité, devient, très souvent, un modèle, un guide, une référence voire un héros pour les participants, occupant ainsi une place privilégiée dans leur vie. L'influence exercée sur eux peut, à certains égards, dépasser celle de la famille ou de l'entourage. Malheureusement, certaines personnes profitent de leur position d'autorité et de leur influence, ainsi que des circonstances, pour infliger de mauvais traitements, agresser et satisfaire leurs propres besoins sans égard à ceux des participants.

Le milieu du loisir représente un domaine d'activité où l'on retrouve plusieurs conditions pouvant favoriser la violence et les agressions. En effet, un climat de confiance y règne et, très souvent, une certaine intimité physique y est présente.

Compte tenu de ces considérations, une responsabilité morale et légale de protection envers les personnes incombe à tous les organismes. En plus des conséquences néfastes, certains comportements portent atteinte à l'idéal 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 participants.

2. LES PRINCIPES DIRECTEURS

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

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

3. QUELQUES DÉFINITIONS ¹

INTÉGRITÉ DES PERSONNES

Pour préserver **l'intégrité de la personne**, cette dernière doit être respectée au plan physique et moral. L'organisme doit avoir une tolérance zéro envers toute forme de violence verbale, psychologique, physique, envers le harcèlement et l'agression sexuelle. Un traitement juste et équitable de chaque personne doit être mis en place et ce dans le respect des différences, des forces et des faiblesses. La personne doit se sentir à l'aise dans la pratique de son loisir comme dans son travail, elle doit être en sécurité et protégée.

VIOLENCE ET 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.

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

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.

¹ Définitions tirées du ***Guide d'implantation d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle*** de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Montérégie, 4^e trimestre 2000

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

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

L'agression sexuelle 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 ou à l'insu 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

Notre organisme s'engage à offrir un environnement sain où les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque participante et participant, bénévole et membre du personnel a droit à un environnement exempt de violence, de harcèlement et d'agression. Nous souhaitons qu'on nous signale tous les cas de violence, de harcèlement ou d'agression, quel que soit le contrevenant.

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

1. Identification d'une personne responsable de ce dossier qui veille à la réalisation de cette politique. Elle aura, entre autres, les responsabilités de suivre l'évolution de la politique, d'encadrer les responsables préalablement désignés pour telle ou telle fonction et d'agir lors d'événements problématiques.
2. Adoption d'une résolution par notre organisme afin d'adhérer à la présente politique visant l'intégrité de la personne.
3. Modifications de nos statuts et règlements pour y inclure des règles en matière de suspension, d'expulsion et de refus de nouveaux bénévoles et employés (annexe 1).
4. Invitation faite à chaque bénévole et aux membres du personnel à respecter le code d'éthique de l'organisme (annexe 2).
5. Soutien aux membres du conseil d'administration et aux organismes membres dans leur rôle en regard de l'application de la politique. À cet égard, nous allons :
 - Donner de l'information, d'une façon régulière, aux organismes membres ;
 - Rendre disponible des outils et des références aux organismes membres ;
 - Organiser selon les besoins des sessions de sensibilisation et de formation aux organismes membres et ce, avec des ressources habilitées à le faire;
6. Établissement de procédures à suivre en cas de violence, d'harcèlement ou d'agression.

Annexe 1

RÈGLEMENT INTERNE EN MATIÈRE DE SUSPENSION, D'EXPULSION ET DE REFUS DE NOUVEAUX MEMBRES, BÉNÉVOLES ET EMPLOYÉS

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

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

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

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

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

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

Annexe 2

LE CODE D'ÉTHIQUE DE L'ORGANISME

Le respect

- Se comporter de manière à respecter les personnes 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, la situation socio-économique, l'âge ou toute autre condition ou caractéristique personnelle;
- Respecter et promouvoir les droits de toutes les personnes. 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 personnes;
- Favoriser un climat d'appui mutuel et de solidarité parmi les personnes;
- 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 personnes, dans le contexte des activités de la corporation;
- Avoir des exigences raisonnables envers tous en tenant compte des différences individuelles;
- Ne pas faire de distinction aucune, entre les personnes, 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. Si on a connaissance d'une forme de discrimination, ne pas l'ignorer.

Le refus de l'abus de pouvoir

- Reconnaître le pouvoir inhérent au poste occupé et être consciente ou conscient des valeurs personnelles véhiculées ainsi que de leur influence;
- Agir constamment dans l'intérêt des personnes;
- S'abstenir de travailler dans des contextes inadéquats qui pourraient compromettre la qualité des activités, la santé et la sécurité des personnes;
- S'assurer que les activités conviennent à l'âge, à l'expérience, à la capacité et à la condition physique et psychologique des personnes;
- Être conscient du rapport de pouvoir qui peut se créer lors d'une interaction et des liens affectifs qui peuvent naître dans ce contexte;
- Éviter et refuser tout geste, parole, attitude ou contact à connotation sexuelle;
- 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 personnes dans l'entourage, par exemple la rudesse, la violence physique et psychologique, les abus de pouvoir, la dépendance à l'alcool et aux drogues, et les dénoncer aux autorités en place.