

Les normes de protection pour les organismes travaillant dans le secteur vulnérable

Melodie Bissell, Présidente et PDG de Planifions pour protéger^{MC}

Nous avons tous entendu ces histoires. Ces histoires que nous aimerais oublier ou prétendre ne jamais avoir existé. Malheureusement, ce n'est pas possible. Tout ce que nous pouvons faire, c'est d'essayer de faire en sorte qu'elles ne se répètent plus. « Le jour où le joueur de hockey de la LNH Sheldon Kennedy a dénoncé son entraîneur, Graham James, de l'avoir abusé sexuellement une centaine de fois, lorsqu'il était enfant, est le jour où les critères de sélection sont devenus une réalité pour plusieurs organismes. En acceptant de témoigner, M. Kennedy n'a pas seulement réglé l'histoire avec son entraîneur. En effet, sa dénonciation a aidé plusieurs victimes à briser le silence.

Cette histoire ne se limite pas au sport. L'histoire de Gary Blair Walker hante plusieurs organismes travaillant dans le secteur vulnérable. M. Walker a admis avoir agressé sexuellement plus de 200 garçons sur une période de 30 ans tout en occupant divers postes de confiance en tant qu'employé et bénévole. Il a été entraîneur sportif, policier, maître scout, conseiller de camp chrétien, chauffeur d'autobus scolaire et instructeur d'arts martiaux. »

Les mauvais traitements envers les personnes vulnérables ont lieu chaque minute et se produisent dans chaque communauté. La violence se produit dans tous les groupes démographiques de divers secteurs (économique, ethnique, religieux et autres). Aucun secteur de notre société n'est à l'abri.

Les problèmes de sécurité, de mauvais traitements physiques et d'abus sexuels préoccupent énormément les organismes communautaires œuvrant dans des secteurs vulnérables. La triste vérité est que les Nord-Américains sont de plus en plus insensibles aux histoires de violence envers les enfants rapportées dans les médias. Pourtant, ils travaillent au sein d'organismes liés à l'enfance, des groupes sportifs, des compagnies d'autobus, des garderies, des écoles, des campings, des églises, des orphelinats, des refuges et des foyers de groupes.

La protection et la prévention des mauvais traitements doivent être des initiatives stratégiques. Ce n'est pas un projet auquel on s'investit pour un an pour ensuite le laisser de côté jusqu'au prochain scandale. La protection des enfants et des jeunes doit faire partie de nos nombreuses tâches à accomplir. Plusieurs parents (moi incluse) sont d'avis que la protection devrait être notre priorité #1.

Ce n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est notre responsabilité en tant que pays de protéger nos enfants. La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant nous appelle à prévoir une protection et une aide spécifique aux enfants afin de leur permettre d'atteindre leur plein potentiel à l'âge adulte.

Les normes sont relativement semblables à travers l'Amérique du Nord. Les compagnies d'assurances les soutiennent; quelques-uns iraient jusqu'à dire que les compagnies d'assurances établissent les normes. Elles sont aussi utilisées dans les tribunaux. Elles servent à identifier ce que les gens devraient connaître et faire dans le but de protéger les jeunes et les enfants dans nos programmes et activités. Nous sommes d'avis qu'il s'agit d'une diligence raisonnable.»

Les normes impliquent que l'organisme possède :

- **Une déclaration de politique générale**, ou une politique écrite, approuvée de manière formelle, implantée et révisée périodiquement par la direction. Elle doit confirmer votre engagement à fournir un environnement sûr pour les élèves, déclarer une tolérance zéro à la violence, au harcèlement ou à la négligence commis par un chauffeur ou un membre du personnel. L'objectif déclaré de la politique doit être exprimé clairement; ce qui veut dire : prévenir le mal commis envers les enfants, les jeunes et les adultes vulnérables et protéger votre personnel et vos bénévoles des allégations fausses ou illicites.
- **Une définition de la violence** et des enjeux connexes afin que tous vos employés comprennent et soient capables d'identifier les comportements inacceptables tels que la violence émotionnelle, sexuelle et physique, le harcèlement et la négligence.

- **Sélectionner le personnel et les bénévoles** dans la mesure appropriée selon leur interaction avec le secteur vulnérable de votre entreprise. La sélection doit s'appliquer également au personnel en position d'autorité afin de respecter le développement de carrière et les évaluations du rendement, et pour lutter ainsi contre le harcèlement. Les critères de sélection doivent inclure un formulaire de candidature dument rempli, une entrevue, une vérification des références et une vérification des antécédents criminels.
- **Des procédures opérationnelles** écrites et distribuées à tous les employés. Les procédures opérationnelles comprennent, sans s'y limiter, des directives de communication, d'intimidation, de réseaux sociaux, de contact physique approprié, de discipline, d'interdiction de punition corporelle, de documentation, de mentorat, d'intervention en cas d'urgence, de santé et de sécurité.
- **Modifications et changements de vos installations** qui peuvent aider à prévenir et à dissuader les incidents de violence.
- **Formation (Initiale et d'appoint) pour tous les membres du personnel** et des bénévoles qui travaillent régulièrement dans le secteur vulnérable afin d'aider à la prévention des mauvais traitements.
- **Un protocole pour signaler et répondre** aux allégations ou plaintes de mauvais traitements d'une bonne façon tout en respectant les exigences légales.

En se basant sur ces normes de protection, quel est l'état de votre organisme? Pour une [évaluation gratuite](#), visitez www.planifionspourproteger.com.

En adhérant à ces normes, je crois que nous minimiserons les mauvais traitements de manière significative et nous nous assurerons que ces derniers ne passent pas inaperçus. Nous démontrerons également notre devoir de protection envers nos bénévoles en leur évitant de se retrouver dans une position où ils pourraient être faussement accusés. Ensemble, plaçons la barre plus haute en matière de protection.

Pour obtenir de l'aide afin de mettre ces procédures en place dans le but de répondre aux critères de l'entente relative à la violence de votre compagnie d'assurances, veuillez communiquer avec Melodie à mbissell@planifionspourproteger.com. Planifions pour protéger^{MC} offre des politiques, formations et évaluations personnalisées pour les organismes communautaires.

Melodie Bissell est la Présidente et PDG de Planifions pour protéger^{MC}, un organisme qui a pour but de gagner la course contre la violence. Elle est coauteure et maintenant distributrice principale de *Planifions pour protéger^{MC}, un plan de protection pour nos enfants, adolescents et ceux et celles qui travaillent auprès d'eux*. Le manuel est un plan complet pour vous aider à atteindre un standard en matière de protection. Planifions pour protéger^{MC} fournit les outils, la formation et le dynamisme pour créer des lieux sécuritaires pour les enfants. Melodie consulte régulièrement les organismes, compagnies de transport, écoles, camps, églises et municipalités en matière de prévention de la violence, de gestion de risques et de planification stratégique. Elle est une conférencière et formatrice prisée en matière de protection des enfants et des adolescents. Visitez Melodie sur le web à www.planifionspourproteger.com.