

## La Boîte à outils

Voici la liste des outils dont votre organisme aura besoin pour l'implantation et l'application de la politique. La personne à laquelle chaque outil est destiné est identifiée par un X.

<i>Outils</i>	<i>Administrateur</i>	<i>Bénévole</i>	<i>Personnel rémunéré</i>	<i>Parent</i>
1. Modèle d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	X	X	X	
2. Activités à réaliser pour l'implantation d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	X			
3. a) Modèle de résolution visant à se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle; b) Modèle de résolution d'adhésion à une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	X X			
4. Code d'éthique de l'organisme.	X	X	X	X
5. Modèle de résolution proposant une modification des règlements généraux.	X			
6. Guide d'entrevue de sélection des bénévoles et du personnel rémunéré.	X			
7. Fiche d'identification de la candidate ou du candidat.	X			
8. Étapes à suivre pour la vérification des antécédents judiciaires d'une candidate ou d'un candidat.	X			
9. Demande de vérification des antécédents judiciaires.	X			
10. Protocole d'entente concernant la vérification des antécédents judiciaires des bénévoles œuvrant auprès des personnes vulnérables.	X			
11. Exemples de consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes.	X	X	X	X
12. Documents d'information : a) Les yeux sur la violence envers les enfants, les adolescentes et les adolescents; b) Mythes et réalités; c) La violence et les enfants; d) Approches et techniques pour recevoir les confidences d'une ou d'un jeune; e) Information pour les parents; f) Indices pour reconnaître une ou un jeune qui pourrait être victime de violence ou d'agression sexuelle.	X	X	X	X
13. Avis de convocation adressé à un membre en vue d'une suspension ou d'une expulsion.	X			



# MODÈLE D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

## 1. LE 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 la violence et 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

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 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, 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 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 tirés, 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 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.

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 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 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 toutes les employées et à tous les employés, de même qu'à l'ensemble des directrices et des directeurs, cadres, bénévoles, entraîneuses et entraîneurs, participantes et participants, athlètes, officiels et membres de notre organisme. Elle souhaite qu'on lui signale tous les cas de violence 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 :

1. Identification d'un comité responsable de ce dossier qui veille à la réalisation de cette politique. Il 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 en matière de violence et d'agression sexuelle.
3. Modifications de nos statuts et règlements pour y inclure des règles en matière de suspension, d'expulsion et de refus de nouveaux membres (annexe 1).
4. Mise en place d'une procédure spécifique pour le recrutement de nos bénévoles et du personnel rémunéré 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 de nos bénévoles et de notre 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.

5. Invitation faite à chaque bénévole et aux membres du personnel rémunéré à respecter le code d'éthique de l'organisme (annexe 2).
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 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;
  - Organiser des activités de sensibilisation pour les enfants par des personnes habilitées à le faire;
  - Établir des règles concernant les déplacements à l'extérieur et impliquant un coucher;
  - Émettre certaines consignes relatives aux comportements à adopter avec les jeunes.
7. Établissement de consignes claires et de règles à respecter au cours de déplacements à l'extérieur (avec nuitées) avec des groupes de jeunes.
8. Information et sensibilisation des bénévoles, du personnel rémunéré, des parents et des enfants, sur la politique et sur les questions de la violence et de l'agression sexuelle.
9. Formation des bénévoles et des membres du personnel rémunéré afin de leur permettre d'intervenir adéquatement auprès des jeunes.

#### 10. 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 :

- Enlever les graffitis sur les murs et tenir les lieux propres et agréables;
- Établir des règlements stricts quant au respect des équipements collectifs et à la propreté des lieux;
- Aménager l'espace de manière à maximiser la surveillance naturelle;
- Disposer des fenêtres et des entrées de manière à maximiser l'exercice d'une surveillance naturelle sans toutefois violer l'intimité;
- Réduire l'isolement potentiel des individus ou des petits groupes (recoins, espaces mal éclairés, etc.);
- Installer des serrures et verrouiller les portes en dehors des heures d'utilisation;
- 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;
- Contrôler les accès et les issues.

#### 11. Établissement de procédures à suivre en cas de violence ou d'agression sexuelle.

## *Annexe 1*

### **RÈGLEMENTS INTERNES EN MATIÈRE DE SUSPENSION, D'EXPULSION ET DE REFUS DE NOUVEAUX MEMBRES**

Le conseil d'administration de la corporation peut suspendre, expulser ou autrement sanctionner tout membre 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, le conseil, par lettre transmise par courrier recommandé, informe succinctement le membre 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.

La corporation se réserve le droit de refuser la demande d'admission de tout individu intéressé à devenir membre 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 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 et non comme le but ultime;
- Être conscient du rapport de pouvoir qui existe entre jeunes et adultes 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;
- 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.

## ACTIVITÉS À RÉALISER POUR L'IMPLANTATION D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

<i>Activités</i>	<i>N° outil</i>
<b>Contactez l'organisme promoteur de la politique (URLS)</b> de votre région pour vous soutenir dans l'implantation de la politique dans votre milieu.	N/A
<b>Procéder</b> à l'adoption d'une résolution visant à se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle et confier cette responsabilité à un comité ou une personne responsable..	3a
<b>Élaborer</b> le projet de politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	1
<b>Faire adopter</b> une résolution par votre organisme afin d'adhérer à la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle. À cet égard, vous pouvez profiter de cette occasion pour <b>faire entériner</b> des modifications à vos règlements généraux pour y inclure des mesures nécessaires à la suspension ou l'expulsion.	3b, 5
<b>Mandater</b> une personne ou un comité responsable de l'implantation et de l'application de la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.	N/A
<b>Faire la promotion</b> de la politique dans votre milieu.	N/A
<b>Diffuser</b> le code d'éthique de l'organisme.	4
<b>Mettre en place les modalités de filtrage</b> des bénévoles et des membres du personnel rémunéré. - 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.	6, 7, 8, 9, 10
<b>Soutenir</b> les bénévoles et les membres du personnel rémunéré dans l'application de la politique.	1, 11, 12
<b>Informez et sensibilisez</b> les bénévoles, les membres du personnel rémunéré, les parents et les enfants aux questions de violence et d'agression sexuelle.	12
<b>Offrir une formation</b> aux bénévoles et aux membres du personnel rémunéré afin de leur permettre d'intervenir adéquatement auprès des jeunes en ce qui a trait à la violence et à l'agression sexuelle.	BOTTIN DES RESSOURCES
<b>Améliorer la sécurité</b> des lieux physiques utilisés par les jeunes.	1
<b>Établir</b> des procédures en cas de situations problématiques.	N/A
<b>Appliquer</b> les mesures de suspension ou d'expulsion si nécessaire	1 annexe 1, 13

*Note : Il est fortement recommandé de travailler de concert avec les organismes du milieu.*

## MODÈLE DE RÉOLUTION VISANT À SE Doter D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

N° de résolution : \_\_\_\_\_

Attendu :

- Qu'il est important d'offrir aux mineurs des milieux de vie sécuritaires exempts de dangers physiques et moraux;
- Qu'il faut informer et sensibiliser les différents intervenantes et intervenants des conséquences de la violence et de l'agression sexuelle;
- Qu'il faut promouvoir des modèles d'adultes responsables ainsi que des rapports sains entre jeunes et adultes, dans les activités pour les jeunes;
- Que l'organisme désire affirmer clairement sa position en matière de prévention de la violence et de l'agression sexuelle;
- Que l'organisme veut mettre en place des mécanismes de sensibilisation, de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle auprès des parents, des bénévoles, des membres du personnel rémunéré et des membres du conseil d'administration;
- Qu'un comité ou une personne responsable de l'implantation de la politique sera nommé au sein de l'organisme;
- Qu'il est nécessaire pour ce projet de travailler avec des partenaires du milieu;
- Que l'organisme peut nommer un comité composé de bénévoles, de personnes-ressources et d'administrateurs ou décider de ne nommer qu'une personne responsable de l'élaboration du projet de politique.

Il est proposé par \_\_\_\_\_, appuyé de \_\_\_\_\_ et résolu que le conseil d'administration accepte d'entreprendre une démarche pour se doter d'une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle et confie le mandat d'élaboration du projet de la politique à : \_\_\_\_\_.

Cependant, le projet devra être déposé aux membres du conseil d'administration et être soumis pour approbation à l'assemblée générale des membres avant sa mise en application.

\_\_\_\_\_  
La présidente ou le président

\_\_\_\_\_  
La secrétaire ou le secrétaire

## MODÈLE DE RÉOLUTION D'ADHÉSION À UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET D'AGRESSION SEXUELLE

N° de résolution : \_\_\_\_\_

Attendu :

- Qu'il est important d'offrir aux mineures et aux mineurs des milieux de vie sécuritaires exempts de dangers physiques et moraux;
- Qu'il faut informer et sensibiliser les différents intervenantes et intervenants des conséquences de la violence et de l'agression sexuelle;
- Qu'il faut promouvoir des modèles d'adultes responsables ainsi que des rapports sains entre jeunes et adultes, dans les activités pour les jeunes;
- Que l'organisme désire affirmer clairement sa position en matière de prévention de violence et d'agression sexuelle;
- Qu'une personne responsable du dossier doit être nommée et outillée;
- Que l'organisme doit mettre en place des mécanismes de sensibilisation, de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle auprès des parents, des bénévoles, des membres du personnel rémunéré et des membres du conseil d'administration.

Il est proposé par \_\_\_\_\_, appuyé de \_\_\_\_\_ et résolu que le \_\_\_\_\_ adopte la politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle.

\_\_\_\_\_  
La présidente ou le président

\_\_\_\_\_  
La secrétaire ou le secrétaire

## CODE D'ÉTHIQUE DE L'ORGANISME

### *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 à 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 et non comme le but ultime;
- Être conscient du rapport de pouvoir qui existe entre jeunes et adultes et des liens affectifs qui peuvent naître dans ce contexte;
- Éviter et refuser tout geste, parole, attitude ou contact à connotation sexuelle. Cette responsabilité relève de l'adulte seul;
- 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.

## MODÈLE DE RÉOLUTION PROPOSANT UNE MODIFICATION DES RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

### RÈGLEMENTS INTERNES EN MATIÈRE DE SUSPENSION, D'EXPULSION ET DE REFUS DE NOUVEAUX MEMBRES

\_\_\_\_\_

Nom de l'organisme

Il est proposé par \_\_\_\_\_, appuyé de \_\_\_\_\_ et résolu de modifier l'ARTICLE N° \_\_\_\_\_ des règlements généraux de la corporation en y ajoutant le texte suivant :

Le conseil d'administration de la corporation peut suspendre, expulser ou autrement sanctionner tout membre 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.

Le conseil d'administration devra, avant de se prononcer sur la suspension ou l'expulsion d'un membre, 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 indiquer 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 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. Il décidera s'il s'agit de suspension, d'expulsion ou de sanction.***

\_\_\_\_\_

La présidente ou le président

\_\_\_\_\_

La secrétaire ou le secrétaire

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

Au préalable, l'organisme aura défini chacun des postes bénévoles et rémunérés ainsi que les tâches qui y sont rattachées. Les responsabilités de la titulaire ou du titulaire du poste ainsi que le niveau de vulnérabilité de la clientèle desservie auront été bien déterminés.

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

- Faire remplir la fiche d'identification de la candidate ou du candidat (outil 7). 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 de l'organisme 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 ou de 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 la violence et 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 de vos jeunes 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 de la violence?

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.

## FICHE D'IDENTIFICATION DE LA CANDIDATE OU 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

## ÉTAPES À SUIVRE POUR LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES D'UNE CANDIDATE OU D'UN CANDIDAT

1. Établir un protocole d'entente avec le Service de police local (outil 10). Les modalités de collaboration seront définies entre l'organisme et les policiers ainsi que les catégories d'infractions retenues.
2. Déterminer les types d'infractions justifiant le refus ou le renvoi d'une personne. **On peut décider que toute infraction criminelle est un motif valable.**

<b>Sexe</b>	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.
<b>Violence</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.
<b>Vol et fraude</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.
<b>Conduite automobile</b>	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.
<b>Drogues et stupéfiants</b>	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants, aliments et drogues tels que possession, trafic, importation, culture, etc.

3. S'assurer que la personne concernée soit bien informée des catégories de renseignements que l'on recueillera auprès des services policiers ainsi que des infractions criminelles qui constituent une raison de refuser d'engager quelqu'un. On peut demander à la personne de nous signaler les infractions mineures qui peuvent paraître à son dossier et que l'on peut demander à la police d'ignorer, si on le juge pertinent.
4. Faire signer le formulaire par lequel la personne concernée accepte que l'on procède à une vérification de ses antécédents judiciaires (outil 9) où sont clairement définies les catégories des renseignements qui seront transmis à cette occasion.
5. Transmettre la déclaration signée au Service de police.
6. Reconnaître que la transmission des renseignements demandés est un service fourni à l'organisme et ne constitue pas, de la part du Service de police, un jugement sur l'aptitude de la personne.
7. Reconnaître que le Service de police fournit des renseignements fondés sur les descripteurs personnels disponibles et ne peut assurer que le processus de vérification permet de recueillir tous les renseignements concernant la personne en question.
8. S'engager à utiliser les renseignements fournis seulement pour les motifs exposés et ne pas les transmettre à une autre personne ou à un autre organisme. Les renseignements fournis ne doivent pas être modifiés et ils devront être **détruits après usage ou conservés de manière à en préserver la stricte confidentialité.**

## DEMANDE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

L'organisme où vous présentez votre candidature a déterminé une liste de comportements et d'infractions (énumérés ci-dessous) incompatibles avec le poste pour lequel vous postulez. Le processus de filtrage mis en place permettra à l'organisme d'évaluer, à partir de ces critères, toute bénévole ou tout bénévole qui pourrait constituer un risque, si elle ou il œuvrait auprès de personnes vulnérables.

### *Identification de l'organisme*

Nom de l'organisme : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_

Personne responsable du filtrage : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

### *Catégories de délits* (cochez)

Domaine	Liste des comportements manifestés ou des infractions commises incompatibles	Aucun	Aucun dans les 5 dernières années
Sexe	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.		
Violence	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée, tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.		
Vol et fraude	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.		
Conduite automobile	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier, tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.		
Drogues et stupéfiants	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants, aliments et drogues, tels que possession, trafic, importation, culture, etc.		

## Vérification de l'identité de la candidate ou du candidat

(deux pièces d'identité dont une avec photo)

Permis de conduire – N° : \_\_\_\_\_  Passeport – N° : \_\_\_\_\_  
 Carte d'assurance-maladie - N° : \_\_\_\_\_  Autre (spécifier) : \_\_\_\_\_

Nom de la représentante ou du représentant de l'organisme qui a procédé à l'identification : \_\_\_\_\_

Signature de la représentante ou du représentant : \_\_\_\_\_  
Date (a-m-j) : \_\_\_\_\_

## Identification de la candidate ou du candidat

Poste convoité : \_\_\_\_\_  Bénévole  Rémunéré  
Prénom et nom : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_  
Sexe (M/F) : \_\_\_\_\_ Taille : \_\_\_\_\_  
Couleur des yeux : \_\_\_\_\_

Adresse actuelle (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
Tél. (rés.) : \_\_\_\_\_ Tél. (trav.) : \_\_\_\_\_

Adresse précédente (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
Tél. (rés.) : \_\_\_\_\_ Tél. (trav.) : \_\_\_\_\_

(Si plus d'une adresse dans les quatre dernières années) :

Adresse (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
De (a-m) : \_\_\_\_\_ à (a-m) : \_\_\_\_\_

## Autorisation de la candidate ou du candidat

Par la présente, je comprends l'importance accordée par l'organisme de s'assurer raisonnablement de la probité et des bonnes mœurs des individus œuvrant directement auprès des personnes vulnérables. Aussi, j'autorise librement et volontairement la Direction de la police à vérifier l'existence ou non d'antécédents judiciaires me concernant et susceptibles de compromettre la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables. Également, j'accepte que le résultat de cette vérification soit transmis à la responsable ou au responsable de l'organisme cité précédemment.

Oui  Non

\_\_\_\_\_  
Signature de la candidate ou du candidat

\_\_\_\_\_  
Date

### RÉSERVÉ À LA DIRECTION DE LA POLICE

#### RÉSULTAT DE LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS

Après vérification et selon les informations disponibles dans les bases de données mises à notre disposition, nous vous avisons que la vérification est :

Positive (a des antécédents)  Négative (n'a pas d'antécédents)

\_\_\_\_\_  
Nom de la représentante ou du représentant de la sécurité publique

\_\_\_\_\_  
Signature de la représentante ou du représentant

\_\_\_\_\_  
Date (a-m-j)

Source : Ville de Terrebonne – Service des loisirs  
« Politique municipale de filtrage et de supervision de l'action bénévole »  
Destinée aux administrateurs d'organismes

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA VÉRIFICATION  
DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES DES BÉNÉVOLES  
ŒUVRANT AUPRÈS DES PERSONNES VULNÉRABLES**

**ENTRE**

**DIRECTION DE LA POLICE DE LA VILLE DE \_\_\_\_\_**

**(Ci-après appelée « Direction de la police »)**

**et**

\_\_\_\_\_  
(nom de l'organisme)

**(Ci-après appelé « l'organisme »)**

## 1. OBJET

Ce protocole a pour objet la vérification des antécédents judiciaires des bénévoles œuvrant auprès des personnes vulnérables.

## 2. DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

2.1 Dans l'énoncé du présent protocole d'entente, il est convenu que le genre masculin est utilisé uniquement dans le but de réduire la narration et il désigne aussi bien le genre féminin lorsque cela s'applique.

2.2 De plus, chaque fois que les expressions suivantes sont mentionnées dans le présent protocole, elles signifient :

### **Antécédents judiciaires ou enquête jugée nécessaire :**

Toute infraction ou acte criminel référant à l'une ou l'autre des descriptions suivantes :

- Infractions d'ordre sexuel;
- Un acte contraire aux bonnes mœurs;
- Une inconduite faisant raisonnablement craindre que celle-ci constitue un risque potentiel pour la sécurité physique ou morale d'une personne vulnérable ou contraire au rôle et aux responsabilités du bénévole.

Ce rôle et ces responsabilités consistent, notamment, à contribuer à leur développement favorable sur les plans affectif et intellectuel, physique, social et spirituel.

### **Bénévoles :**

Les bénévoles désireux de renouveler leur engagement ou œuvrant déjà auprès de l'organisme et toute personne désirant s'engager bénévolement auprès de l'organisme afin d'œuvrer, animer ou éduquer directement des personnes vulnérables durant l'année d'exercice correspondant à la demande de vérification.

### **Demande de vérification :**

Demande écrite du responsable de l'organisme et autorisée par le bénévole concerné visant à vérifier l'existence ou non d'antécédents judiciaires ou à effectuer toute enquête policière jugée nécessaire relativement à un bénévole.

### **Directeur :**

Le directeur de la police de la Ville de \_\_\_\_\_.

### **Personnes vulnérables :**

Personnes susceptibles d'être l'objet de violence physique ou morale et d'agression sexuelle, principalement les jeunes de moins de 18 ans.

### 3. ÉTENDUE DU PROTOCOLE

- 3.1 La Direction de la police de la Ville de \_\_\_\_\_ a notamment pour mission de prévenir le crime.
- 3.2 Dans cet ordre d'idée, la Direction de la police répond aux demandes écrites des responsables des organismes œuvrant auprès des personnes vulnérables afin de s'assurer, dans toute la mesure du raisonnable, que les bénévoles désireux d'animer les personnes vulnérables ne possèdent pas d'antécédents judiciaires susceptibles de constituer un risque à la préservation de l'intégrité physique ou morale de celles-ci.
- 3.3 Une fois ratifié, le présent protocole d'entente s'applique jusqu'à avis écrit de la cessation immédiate par l'une ou l'autre des parties à la convention et ce, sans pénalité, ni indemnité.

### 4. EXTRAITS ET ÉNONCÉS DE LA LOI

- 4.1 Selon l'article 53 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels :

Les renseignements nominatifs sont confidentiels, sauf dans les cas suivants :

- 1° Leur divulgation est autorisée par la personne qui les concerne; si cette personne est mineure, l'autorisation peut également être donnée par le titulaire de l'autorité parentale;
- 2° Ils portent sur un renseignement obtenu dans l'exercice d'une fonction d'adjudication par un organisme public exerçant des fonctions quasi judiciaires; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

En vertu de telles dispositions, les renseignements nominatifs ou personnels recueillis par un policier de la Direction de la police, sur une personne ayant complété un formulaire d'adhésion pour un organisme, ne peuvent être communiqués aux membres de cet organisme sans le consentement de cette personne.

- 4.2 D'autre part, l'article 18.2 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne L.R.Q., chapitre C-12 stipule :

*« Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été reconnue coupable ou s'est avouée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »*

## 5. ÉNONCÉ DU PROTOCOLE

Les parties acceptent de se conformer aux règles et procédures suivantes :

- 5.1 a) Seules les demandes de vérification d'antécédents judiciaires d'un bénévole de l'organisme faites à l'aide du formulaire mis **en annexe**, seront considérées par la Direction de la police dans le but de procéder aux vérifications demandées.  
  
b) La Direction de la police ne donne pas suite à une demande de vérification d'antécédents judiciaires par l'organisme, à moins que le bénévole n'ait dûment complété la partie du formulaire qui le concerne, et qu'il n'ait autorisé la Direction de la police à transmettre les renseignements qui le concernent à l'organisme.
- 5.2 Les demandes de vérification seront faites exclusivement par le responsable de l'organisme et transmises à la Direction de la police.
- 5.3 L'organisme accepte de ne recevoir seulement qu'un résultat qualifié de « positif » ou de « négatif » de ces vérifications de la part de la Direction de la police, sans autre renseignement additionnel.
- 5.4 Un antécédent judiciaire lié à toute infraction d'ordre sexuel, à un acte contraire aux bonnes mœurs ou à une inconduite faisant raisonnablement craindre que celle-ci constitue un risque potentiel pour la sécurité physique ou morale de la personne vulnérable doit automatiquement entraîner de la Direction de la police un résultat « positif ». Dans tout autre cas, le résultat sera « négatif ».  
  
Pour chacune des vérifications effectuées, le résultat est transmis au responsable de l'organisme.
- 5.5 L'organisme assume seul et pleinement la responsabilité d'accepter ou de refuser la candidature du bénévole suivant que la vérification des antécédents judiciaires ou de l'enquête jugée nécessaire s'avère être « positive » ou « négative ».
- 5.6 La Direction de la police s'engage à vérifier uniquement les bénévoles de l'organisme qui agiront à ce titre sur son territoire. Cette vérification n'est effectuée qu'une seule fois. Si l'organisme désire qu'une nouvelle vérification soit effectuée, il doit faire une nouvelle demande en vertu du présent protocole.
- 5.7 La Direction de la police effectuera les vérifications d'antécédents judiciaires ou l'enquête jugée nécessaire en se référant strictement aux renseignements préalablement consignés au formulaire d'adhésion dûment complété par le bénévole et le responsable de l'organisme. Aussi, il appartient entièrement à l'organisme de s'assurer de l'exactitude des renseignements colligés et transmis à la Direction de la police.

## 6. RATIFICATION

La Direction de la police et l'organisme, par la voie des officiers autorisés, ont ratifié le présent protocole d'entente qui prend effet le \_\_\_\_\_.

Officiers autorisés par résolution de l'organisme \_\_\_\_\_.

Officiers autorisés par la Direction de la police \_\_\_\_\_.

Signé à : \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_.

## Annexe

### DEMANDE DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

L'organisme où vous présentez votre candidature a déterminé une liste de comportements et d'infractions incompatibles avec le poste pour lequel vous postulez (énumérés ci-dessous). Le processus de filtrage mis en place permettra à l'organisme d'évaluer, à partir de ces critères, toute bénévole ou tout bénévole qui pourrait constituer un risque, si elle ou il œuvrait auprès de personnes vulnérables.

#### Identification de l'organisme

Nom de l'organisme : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_

Personne responsable du filtrage : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

#### Catégories de délits (cochez)

Domaine	Liste des comportements manifestés ou des infractions commises incompatibles	Aucun	Aucun dans les 5 dernières années
Sexe	Tout comportement ou toute infraction tels que l'agression sexuelle, les actions indécentes, la sollicitation ou l'incitation à la prostitution, etc.		
Violence	Tout comportement ou toute infraction criminelle pour lesquels une quelconque forme de violence a été utilisée, tels que l'homicide, le vol qualifié, les voies de fait, l'enlèvement, la séquestration, les menaces, l'intimidation, le harcèlement, etc.		
Vol et fraude	Tout comportement ou toute infraction criminelle dont la nature même est assimilable à un vol ou une fraude tels que le vol par effraction, le vol simple, la prise de véhicule automobile sans consentement, la fraude, la corruption, la supposition de personne, etc.		
Conduite automobile	Tout comportement ou toute infraction criminelle relative à la conduite de véhicule routier, tels que la conduite avec facultés affaiblies, le délit de fuite, etc.		
Drogues et stupéfiants	Tout comportement ou toute infraction relative aux stupéfiants, aliments et drogues, tels que possession, trafic, importation, culture, etc.		

### ***Vérification de l'identité de la candidate ou du candidat***

(deux pièces d'identité dont une avec photo)

Permis de conduire – N° : \_\_\_\_\_  Passeport – N° : \_\_\_\_\_

Carte d'assurance-maladie - N° : \_\_\_\_\_  Autre (spécifier) : \_\_\_\_\_

Nom de la représentante ou du représentant de l'organisme qui a procédé à l'identification : \_\_\_\_\_

Signature de la représentante ou du représentant : \_\_\_\_\_

Date (a-m-j) : \_\_\_\_\_

### ***Identification de la candidate ou du candidat***

Poste convoité : \_\_\_\_\_  Bénévole  Rémunéré

Prénom et nom : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_

Sexe (M/F) : \_\_\_\_\_ Taille : \_\_\_\_\_

Couleur des yeux : \_\_\_\_\_

Adresse actuelle (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_

Tél. (rés.) : \_\_\_\_\_ Tél. (trav.) : \_\_\_\_\_

Adresse précédente (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_

Tél. (rés.) : \_\_\_\_\_ Tél. (trav.) : \_\_\_\_\_

(Si plus d'une adresse dans les quatre dernières années) :

Adresse (no, rue, ville) : \_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_

De (a-m) : \_\_\_\_\_ à (a-m) : \_\_\_\_\_

### ***Autorisation de la candidate ou du candidat***

Par la présente, je comprends l'importance accordée par l'organisme de s'assurer raisonnablement de la probité et des bonnes mœurs des individus œuvrant directement auprès des personnes vulnérables. Aussi, j'autorise librement et volontairement la Direction de la police à vérifier l'existence ou non d'antécédents judiciaires me concernant et susceptibles de compromettre la sécurité physique ou morale des personnes vulnérables. Également, j'accepte que le résultat de cette vérification soit transmis à la responsable ou au responsable de l'organisme cité précédemment.

Oui  Non

\_\_\_\_\_  
Signature de la candidate ou du candidat

\_\_\_\_\_  
Date

### **RÉSERVÉ À LA DIRECTION DE LA POLICE**

#### **RÉSULTAT DE LA VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS**

Après vérification et selon les informations disponibles dans les bases de données mises à notre disposition, nous vous avisons que la vérification est :

Positive (a des antécédents)

Négative (n'a pas d'antécédents)

\_\_\_\_\_  
Nom de la représentante ou du représentant de la sécurité publique

\_\_\_\_\_  
Signature de la représentante ou du représentant

\_\_\_\_\_  
Date (a-m-j)

Source : Ville de Terrebonne – Service des loisirs

« Politique municipale de filtrage et de supervision de l'action bénévole »

Destinée aux administrateurs d'organismes

## EXEMPLES DE 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;
- Rappporter 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.

### ***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 au 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.

## Les yeux sur la

# VIOLENCE

Envers

Les enfants ⊗ les adolescentes ⊗ les adolescents

## VIOLENCE VERBALE

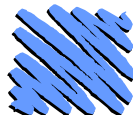


- ⊗ Vas-tu la fermer ta grande gueule!
- ⊗ Prends ton trou!
- ⊗ Si t'arrêtes pas, j'vais te rentrer dans le mur
- ⊗ J'vais te crisser dehors!
- ⊗ Maudite petite garce!
- ⊗ J'vais t'casser les deux jambes...

Les éclats de voix, les cris, les hurlements, parfois aussi une voix suave, une baisse de ton pour proférer des insultes, des injures, des menaces ou des sarcasmes, des interdictions, des ordres, du chantage. **C'EST DE LA VIOLENCE VERBALE.**

## VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE

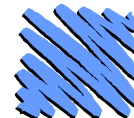
- ⊗ Tu fais jamais rien de bon...
- ⊗ J'ai hâte de voir c'que tu vas devenir!
- ⊗ Je ne sais pas c'que tu vas faire à l'école!
- ⊗ On ne peut jamais te faire confiance!
- ⊗ On ne peut pas se fier à toi!
- ⊗ As-tu vu c'que t'as l'air?... Idiot!



Dénigrer, déprécier, diminuer la valeur de l'enfant, de l'adolescente ou de l'adolescent, l'abaisser, lui adresser des reproches, des propos méprisants sur ses capacités, lui faire perdre sa confiance et son estime de soi, ignorer ses besoins... **C'EST DE LA VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE.**

## VIOLENCE SEXUELLE

- ⊗ Viens, j'vais te montrer quelque chose, on va se faire plaisir!
- ⊗ Viens, on va s'flatter, mais il faut pas le dire à maman!
- ⊗ J'en ai déjà vu des petites fesses comme les tiennes!
- ⊗ Ça fait-tu mal quand ça pousse?
- ⊗ Si tu veux pas, c'est parce que tu ne m'aimes pas!
- ⊗ À ton âge, c'est normal de faire ça.



Traiter une ou un jeune comme un objet sexuel, imposer des gestes, des paroles ou des attitudes à connotation sexuelle 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. **C'EST DE LA VIOLENCE SEXUELLE.**

## VIOLÉNCIE PHYSIQUE



- ⊙ Tu vas pleurer pour quelque chose!
- ⊙ En as-tu assez? En veux-tu d'autres.
- ⊙ Une bonne volée, ça va te calmer les nerfs!
- ⊙ Si ça t'entre pas dans la tête, j'vais te l'entrer à coups de pied...
- ⊙ J'vais te balancer en bas de l'escalier...
- ⊙ Tu mérites que j'te crache en pleine face...

Les coups, les gifles, la brutalité d'une adulte ou d'un adulte, celle d'un adolescent envers sa « blonde » ou envers un autre adolescent, toute contrainte physique, toutes sortes d'autres sévices comme secouer, séquestrer, attacher, broyer les mains, écraser contre un mur, brûler... **C'EST DE LA VIOLENCE PHYSIQUE.**



**EST-CE QUE J'AI DÉJÀ DIT ÇA? FAIT ÇA? VU ÇA? ENTENDU ÇA?  
EST-CE QUE JE RÉALISE QUE CE SONT DES PAROLES VIOLENTES,  
DES ATTITUDES VIOLENTES?**

*Est-ce que je suis capable de changer mon comportement?*

*Qu'est-ce que je dois faire si cette situation se produit autour de moi?*

*Est-ce que j'ai le goût d'en parler à quelqu'un? D'en parler avec la personne qui dit ces paroles, qui pose ces gestes?*

*Est-ce que je peux demander de l'aide extérieure, pour moi ou pour quelqu'un d'autre?*

**CERTAINES PROFESSIONNELLES ET CERTAINS PROFESSIONNELS PEUVENT FOURNIR DE L'AIDE.**

**LE CLSC ET D'AUTRES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES PEUVENT DONNER DES RENSEIGNEMENTS ET AIDER LES VICTIMES DE VIOLENCE.**

*Source : Document adapté du feuillet « Les yeux sur la violence » de l'AFÉAS.*

## MYTHES ET RÉALITÉS

**Mythe :** *La violence verbale et psychologique laisse peu de conséquences.*

**Réalité :** Ces formes de violences sont humiliantes et dégradantes. Elles minent l'estime de soi. Elles ont des effets dévastateurs et peuvent provoquer des sentiments persistants de honte et de culpabilité, une baisse de performance dans les sports et un retrait complet des activités sportives et sociales.

**Mythe :** *Les enfants mentent souvent quand ils portent des accusations, c'est pour se venger.*

**Réalité :** Les enfants mentent très rarement au sujet des agressions. Plus souvent qu'autrement, ils font face à des réactions négatives de leur entourage suite au dévoilement. Parler est souvent un dernier recours et ils n'ont rien à gagner à porter de fausses accusations. Les athlètes, par exemple, peuvent risquer de tout perdre s'ils se plaignent. C'est notre responsabilité, en tant qu'adultes, de poser les questions appropriées, afin de recueillir leurs témoignages et leur offrir l'aide dont ils ont besoin. S'il n'y a pas eu d'agression sexuelle, il importe d'aller vérifier ce qui se passe dans la vie de l'enfant qui porte des accusations puisque de telles allégations peuvent être une forme d'appel à l'aide.

**Mythe :** *Les hommes qui agressent sexuellement des garçons sont homosexuels.*

**Réalité :** Les hommes qui agressent sexuellement des enfants sont des agresseurs d'enfants. L'agression sexuelle n'est pas une question de besoins sexuels, c'est un abus de pouvoir. La motivation de la personne qui agresse est de disposer d'un pouvoir et d'un contrôle sur une autre personne. L'orientation sexuelle de la personne n'est donc pas ce qui cause l'agression.

**Mythe :** *Les inconnus posent le plus grand danger pour les enfants.*

**Réalité :** La majorité (environ 80 % à 90 %) des agressions sont faites par des personnes que l'enfant connaît. Ce sont donc très souvent des personnes en qui l'enfant et sa famille ont confiance.

**Mythe :** *Si l'enfant n'a pas dit non ou qu'elle ou qu'il a donné son consentement, on ne peut pas considérer ces gestes comme de l'agression ou de la violence.*

**Réalité :** Puisque les enfants ne comprennent pas toujours les conséquences de leurs actes et ne sont pas tout à fait autonomes, la loi stipule que leur consentement ne saurait être reconnu devant la loi. Ainsi, une personne accusée d'exploitation sexuelle ne peut pas plaider pour sa défense le fait qu'elle croyait que l'enfant ou l'adolescent consentait. De plus, un consentement n'est pas légal et il y a crime d'exploitation sexuelle si une des personnes impliquées est en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis de l'autre. (Source : Ministère de la Justice, Canada, *Si un enfant est victime d'exploitation sexuelle...* Les dispositions de la Loi, 1989.)

## LA VIOLENCE ET LES ENFANTS

Les enfants sont peu ou mal informés des différentes formes de violence et encore moins de leurs droits. Le sujet de la violence étant un sujet délicat, les adultes ne savent pas toujours comment l'aborder et craignent de leur faire peur. Il faut donc adapter notre discours et notre langage pour qu'elles et qu'ils comprennent bien, se sentent en confiance et en sécurité, et ce, dès le début de la saison. Voici quelques suggestions :

- Leur dire que nous souhaitons qu'ils se sentent bien et en sécurité au moment des activités;
- Leur dire qu'ils ont le droit de se sentir en sécurité;
- Leur dire qu'on a le droit de dire NON à une personne (adulte ou enfant) qui ne respecte pas nos droits;
- Les aider à identifier des personnes-ressources, des personnes en qui ils ont confiance et à qui parler si des problèmes se présentent (ex : entraîneuses, entraîneurs, assistants, assistantes, parents, etc.);
- Les encourager à aller parler à un adulte de confiance si on ne se sent pas bien ou pas en sécurité;
- Leur expliquer que c'est correct de briser un secret qui nous inquiète ou nous rend mal à l'aise;
- Leur parler du respect et valoriser les comportements respectueux.

Il importe d'être cohérent avec les messages que nous livrons, c'est-à-dire que nous devons aussi respecter les enfants, les valoriser et les encourager. Nous devons essayer de créer un climat où toutes ou tous se sentent bien.

**Le texte qui suit peut vous inspirer sur les propos à échanger lorsque viendra le temps de vous entretenir avec les enfants sur le sujet de la violence.**

Bonjour,

Je m'appelle \_\_\_\_\_ et je suis votre \_\_\_\_\_. Avant de commencer la saison, je voudrais vous dire que nous sommes ici pour avoir du plaisir. Tout le monde ici a le droit de se sentir bien et en sécurité. Tout le monde ici a le droit d'être respecté. Par exemple, si je crie des noms à une ou un jeune à cause d'une erreur, ce n'est pas correct, c'est un manque de respect. Si quelqu'un rit d'un autre parce qu'elle ou qu'il est moins bonne ou bon, ce n'est pas correct, c'est un manque de respect.

Personne n'aime se faire crier après, menacer, frapper ou rire de soi. Quand ça nous arrive, on se sent mal. On vit des émotions qui ne sont pas plaisantes.

Si une situation comme celle-ci se produit, que vous ne vous sentez pas en sécurité, c'est correct d'en parler. Ne vous gênez pas pour en discuter avec un adulte en qui vous avez confiance. C'est souvent la façon de trouver une solution.

Finalement, il n'y a personne de parfait. Parfois, on peut dire des paroles ou faire des gestes qui ne sont pas acceptables. Nous, ici, on pratique la bonne entente, la camaraderie. On va tous faire des efforts pour que tout le monde se sente à l'aise et en sécurité.

## 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.

## INFORMATION POUR LES PARENTS

Votre organisme \_\_\_\_\_ (nom de l'organisme) a décidé de prévenir et d'intervenir relativement à la violence et à l'agression sexuelle faites aux jeunes dans le sport et le loisir. En effet, en adoptant une politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle, l'organisme s'assure de l'intégrité des bénévoles et du personnel rémunéré qui y œuvrent. À cet effet, et ce, dès le début de la saison, vos enfants recevront de l'information sur la question de la violence, sur l'esprit de camaraderie et le respect que l'on doit retrouver à l'intérieur du groupe et sur l'importance de parler à une personne en qui l'enfant a confiance, si des situations désagréables survenaient. Par ces actions, l'organisme désire mettre en place un filet de sécurité où l'enfant se sentira bien dans la pratique de son activité.

### **Prévenir la violence, c'est agir avant que ça arrive**

Nous avons donc besoin de votre collaboration afin de prévenir la violence envers les enfants. Par exemple, si vous entendez une personne crier après les enfants lorsqu'ils font une erreur, si vous entendez des bénévoles qui se querellent en présence des enfants, ou des parents qui encouragent leurs enfants à se moquer ou à blesser d'autres joueurs, ces situations sont toutes violentes et méritent que l'on s'y attarde. Votre collaboration est essentielle afin d'enrayer le plus possible ces formes de violence qui portent atteinte à nos jeunes et à l'entourage. Aussi banal que cela puisse paraître, ces formes de violence ont des effets néfastes sur l'enfant.

**Nous savons que la vigilance des parents est un important facteur de protection pour les jeunes. C'est pourquoi notre organisme vous demande :**

- **De parler avec vos enfants** de leurs droits à se sentir bien et en sécurité dans leurs activités sportives et de loisir, et ce, en tout temps;
- **De les encourager à parler d'un problème ou d'une situation désagréable** à une ou un adulte avec qui elles ou ils se sentent bien, qui pourra les écouter et les aider;
- **De valoriser les comportements pacifiques au cours de conflits, montrez-leur par votre exemple;**
- **D'être présentes ou présents au moment des activités de vos jeunes**, c'est une forme de prévention, certes, mais pensez aussi à la fierté que vous verrez dans leurs yeux.

Toutes les situations violentes que les enfants vivent doivent être gérées. Dans ce cas, vous avez le droit et c'est votre responsabilité d'intervenir pour que cessent ces comportements abusifs afin que les enfants se sentent à nouveau en sécurité. **Souvenez-vous qu'il n'y a pas de solutions magiques au problème de la violence, mais ensemble on peut agir pour la prévenir et réagir pour l'arrêter.**

Il est donc préférable, dans le cas où vous êtes en présence ou êtes témoin de violence, de consulter la personne responsable du dossier et de lui faire un résumé de la situation. La personne responsable interviendra et mettra en place les mesures nécessaires, dont l'organisme s'est doté lors de l'adoption de la politique, afin de protéger les enfants. Dans le cas où vous n'avez pas eu connaissance de la situation et que l'enfant se dit victime de violence, prenez ses propos au sérieux, vérifiez auprès d'autres parents, puis questionnez les bénévoles. La personne responsable du dossier doit être mise rapidement au courant de la situation et fera le suivi nécessaire. En tout temps, soyez attentives et attentifs aux changements soudains de comportement de votre enfant. Si vous êtes inquiètes ou inquiets, parlez-en avec votre enfant ou consultez les personnes concernées.

*Nous tenons à souligner que si, pour des raisons particulières, l'organisme veut parler de la question des agressions sexuelles à vos enfants, nous devons, au préalable, obtenir votre autorisation avant de le faire. Dans ce cas, nous vous aviserons via la personne responsable du dossier de la politique.*

La personne responsable de ce dossier, Madame, Monsieur, \_\_\_\_\_ peut être rejointe au \_\_\_\_\_ et pourra vous donner de l'information et répondre à vos interrogations relativement à la politique. Vous pouvez aussi lui faire part de vos commentaires ou inquiétudes.

## INDICES POUR RECONNAÎTRE UNE OU UN JEUNE QUI POURRAIT ÊTRE VICTIME DE VIOLENCE OU D'AGRESSION SEXUELLE

Certains indices devraient vous alerter ou alerter l'entourage de votre enfant que quelque chose ne va pas. Il faudrait alors s'informer auprès d'elle ou de lui. Il est possible que votre enfant cherche à faire état de son problème par le biais de certains signes, sans nécessairement vouloir en parler. Parmi ces indices, on retrouve :

- Des changements soudains;
- Une perte marquée d'intérêt envers l'activité et une diminution importante de la performance, voire l'abandon de cette activité;
- Des troubles du sommeil ou de l'alimentation, des douleurs abdominales, des vomissements, des saignements de nez;
- Une tendance à éviter certaines personnes, certaines situations ou des lieux particuliers;
- La recherche inhabituelle de solitude, une tendance à se replier sur soi, des fugues, l'absentéisme scolaire;
- Une attitude triste, négative, souvent agressive et même autodestructrice, de l'irritabilité;
- La présence de séquelles physiques : contusions, brûlures, maladies transmises sexuellement, blessures répétées (que l'enfant peut même s'infliger pour alerter son entourage);
- Le développement de certaines phobies ou de craintes exagérées;
- Une diminution de l'estime de soi et un besoin inhabituel de renforcement positif;
- Des changements brusques d'humeur;
- Le mensonge compulsif;
- Un comportement sexuel anormal pour son âge.

**Ces indices ne permettent pas de conclure nécessairement que l'enfant a été victime d'agression sexuelle**, mais ils devraient suffire à indiquer que quelque chose ne va pas, particulièrement si ces comportements perdurent ou s'ils se combinent à d'autres comportements non coutumiers.

## AVIS DE CONVOCATION ADRESSÉ À UN MEMBRE 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 la corporation prévoient que le conseil d'administration peut suspendre ou expulser tout membre qui contrevient à ses règlements ou dont la conduite est jugée préjudiciable à la corporation. 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 de la corporation 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

## BOTTIN DES RESSOURCES

- *Liste des unités régionales de loisir et de sport (URLS)*
- *Liste des organismes « ESPACE »*
- *Liste des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel du Québec (CALACS)*
- *Centres d'Aide aux Victimes d'Actes Criminels (CAVAC)*
- *Autres ressources disponibles*
- *Liste des Directions de la Protection de la Jeunesse (DPJ)*
- *Votre bottin personnel*



## LISTE DES UNITÉS RÉGIONALES DE LOISIR ET DE SPORT (URLS)

### Unité régionale de loisir et de sport du Bas-Saint-Laurent

Mme Lucille Porlier, directrice générale  
38, rue Saint-Germain Est, bureau 304  
Rimouski (Québec) G5L 1A2  
Téléphone : (418) 723-5036  
Télécopieur : (418) 722-8906  
Courriel : [urlsbsl@globetrotter.qc.ca](mailto:urlsbsl@globetrotter.qc.ca)

### Unité régionale de loisir et de sport de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine inc.

M. Nicolas Méthot, directeur général  
8, boul. Perron Est, C.P. 99  
Caplan (Québec) G0C 1H0  
Téléphone : (418) 388-2121  
Télécopieur : (418) 388-2133  
Courriel : [gimurls@globetrotter.net](mailto:gimurls@globetrotter.net)

### Regroupement loisirs et sports Saguenay-Lac-Saint-Jean

M. Steves Simard, directeur général  
414, rue Collard Ouest  
Alma (Québec) G8B 1N2  
Téléphone : (418) 480-2228  
Télécopieur : (418) 668-0265  
Courriel : [directeur@rls-sag-lac.org](mailto:directeur@rls-sag-lac.org)

### Unité régionale de loisir et de sport de la région de Québec

M. Pierre Desjardins, directeur général  
4120, boul. Chauveau, bureau 100  
Sainte-Foy (Québec) G2E 5A6  
Téléphone : (418) 877-6233  
Télécopieur : (418) 877-5908  
Courriel : [info@urlsquebec.qc.ca](mailto:info@urlsquebec.qc.ca)

### Unité régionale de loisir et de sport de la région Chaudière-Appalaches

M. Serge Hénauld, directeur général  
6600, boul. de la Rive-Sud  
Lévis (Québec) G6V 9H4  
Téléphone : (418) 833-5678  
Télécopieur : (418) 833-7214  
Courriel : [shenault@urls-ca-qc.ca](mailto:shenault@urls-ca-qc.ca)

### Unité régionale de loisir et de sport de la Mauricie

M. Jean-Marc Gauthier, directeur général  
3450, boul. Royal, bureau 200  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5G3  
Téléphone : (819) 691-3075  
Télécopieur : (819) 691-4960  
Courriel : [urls@crd-mauricie.qc.ca](mailto:urls@crd-mauricie.qc.ca)  
Internet : <http://www.crd-mauricie.qc.ca/urls>

### Unité régionale de loisir et de sport du Centre-du-Québec

M. Michel Viens, directeur général  
1352, rue Michaud  
Drummondville (Québec) J2C 2Z5  
Téléphone : (819) 478-1483  
Télécopieur : (819) 478-2669  
Courriel : [mviens@centre-du-quebec.qc.ca](mailto:mviens@centre-du-quebec.qc.ca)

### Conseil sport loisir de l'Estrie

Mme Louise Héroux, directrice générale  
5182, boul. Bourque  
Rock Forest (Québec) J1N 1H4  
Téléphone : (819) 864-0864  
Télécopieur : (819) 864-1864  
Courriel : [csle@abacom.com](mailto:csle@abacom.com)

### Sport et loisir de l'Île de Montréal

Mme Josée Scott, directrice générale  
8110, boul. Saint-Michel  
Montréal (Québec) H1Z 3E2  
Téléphone : (514) 722-7747  
Télécopieur : (514) 722-2072  
Courriel : [info@urls-montreal.qc.ca](mailto:info@urls-montreal.qc.ca)  
Internet : <http://www.urls-montreal.qc.ca>

### Unité régionale de loisir et de sport de Laval

Mme Martine Deschamps, directrice générale  
2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 200A  
Laval (Québec) H7T 2R3  
Téléphone : (450) 686-4886  
Télécopieur : (450) 686-0192  
Courriel : [urls.laval@qc.aira.com](mailto:urls.laval@qc.aira.com)

### Corporation régionale de loisir et de sport de Lanaudière

M. Michel Bélisle, directeur général  
66, rue Notre-Dame, bur. 102  
L'Épiphanie (Québec) J5X 1A1  
Téléphone : (450) 588-4443  
Télécopieur : (450) 588-7242  
Courriel : [info@loisir-lanaudiere.qc.ca](mailto:info@loisir-lanaudiere.qc.ca)

### Loisirs et sports Laurentides

M. Jacques Allard, directeur général  
300, rue Longpré, bureau 110  
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 3B9  
Téléphone : (450) 436-4051  
Télécopieur : (450) 436-2277  
Courriel : [info@loisirs laurentides.com](mailto:info@loisirs laurentides.com)

**Loisir et Sport Montérégie**

M. Mario Chamberland, directeur général  
16675, av. Desrochers  
Saint-Hyacinthe (Québec) J2T 3K3  
Téléphone : (450) 773-9802  
Télécopieur : (450) 773-4881  
Courriel : lsm@loisir.qc.ca

**Unité régionale de loisir et de sport de l'Outaouais**

M. François Grenier, directeur général  
98, boul. Saint-Joseph  
Hull (Québec) J8Y 3W5  
Téléphone : (819) 770-3575  
Télécopieur : (819) 770-9868  
Courriel : [urloso@atreide.net](mailto:urloso@atreide.net)  
<http://www.atreide.net/urloso>

**Unité de loisir et de sport Abitibi-Témiscamingue**

M. Daniel Asselin, directeur général  
375, av. Centrale  
Val-d'Or (Québec) J9P 1P4  
Téléphone : (819) 825-2047  
Télécopieur : (819) 825-0125  
Courriel : [courriel@loisiretsport-at.qc.ca](mailto:courriel@loisiretsport-at.qc.ca)

**Unité régionale loisir et sport de la Côte-Nord**

M. Pierre LeBreux, directeur général  
625, boul. Laflèche, local 205  
Baie-Comeau (Québec) G5C 1C5  
Téléphone : (418) 589-5774  
Télécopieur : (418) 589-4612  
Courriel : [urloscn@globetrotter.net](mailto:urloscn@globetrotter.net)

**Commission loisir et sport de la Baie-James**

M. René Rousseau, directeur général  
166, boul. Springer, C.P. 1270  
Chapais (Québec) G0W 1H0  
Téléphone : (418) 745-3969  
Télécopieur : (418) 745-3970  
Courriel : [loisirs@crdbj.ca](mailto:loisirs@crdbj.ca)

**Administration régionale Kativik**

M. Johnny N. Adams, président  
Case postale 9  
Kuujuaq (Québec) J0M 1C0  
Téléphone : (819) 964-2961  
Télécopieur : (819) 964-2956  
Courriel : [Imercier@krg.ca](mailto:Imercier@krg.ca)

**Administration régionale Crie**

M. Ted Moses, président  
2, Lakeshore Road  
Nemiscau (Québec) J0Y 3B0  
Téléphone : (819) 673-2600  
Télécopieur : (819) 673-2606  
Courriel : [cra@lino.com](mailto:cra@lino.com)

## LISTE DES ORGANISMES « ESPACE » (Organismes en prévention de la violence faite aux enfants)

### Regroupement des organismes « Espace » du Québec

59, rue Monfette, local 218  
Victoriaville (Québec) G6P 1J8  
Téléphone : (819) 751-1436

### Liste des membres du Regroupement des organismes « Espace » du Québec

#### Espace Bois-Francs

59, rue Monfette, local 240  
Victoriaville (Québec) G6P 1J8  
Téléphone : (819) 752-9711

#### Espace Châteauguay

71, rue Principale  
Châteauguay (Québec) J6K 1G1  
Téléphone : (450) 692-5757

#### Espace Chaudière-Appalaches

C.P. 116  
Saint-Jean-Chrysostome (Québec) G6Z 2L4  
Téléphone : (418) 839-9704

#### Espace Estrie

1255, rue Daniel, local 131  
Sherbrooke (Québec) J1H 5X3  
Téléphone : (819) 822-6046

#### Espace Gaspésie-les-Îles

C.P. 6160  
Gaspé (Québec) G4X 2R7  
Téléphone : (418) 368-2015

#### Espace Laurentides

35, rue Henri-Dunant  
Sainte-Adèle (Québec) J0R 1L0  
Téléphone : (450) 229-3354

#### Espace Mauricie

1800, rue Saint-Paul, bureau 201  
Trois-Rivières (Québec) G9A 1J7  
Téléphone : (819) 375-3024

#### Espace Outaouais

8, rue Victoria  
Hull (Québec) J8X 1Z7  
Téléphone : (819) 771-1546

#### Espace pour les Droits des enfants de la région de Québec

212, rue Franklin  
Québec (Québec) G1K 2G1  
Téléphone : (418) 649-5140

#### Espace Suroît

C.P. 295  
Valleyfield (Québec) J6S 4V6  
Téléphone : (450) 371-8096

#### Espace Val-d'Or

68-A, Curé Roy, local 7  
Val-d'Or (Québec) J9P 3B2  
Téléphone : (819) 824-3572

### Organisme non-membre du Regroupement des organismes « Espace » du Québec

#### Centre de Prévention des Agressions de Montréal

C.P. 237, succ. Place du Parc  
Montréal (Québec) H2W 2M9  
Téléphone : (514) 284-1212

## LISTE DES CENTRES D'AIDE ET DE LUTTE CONTRE LES AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL DU QUÉBEC (CALACS)

### **CALACS Région Côte-Nord\***

C.P. 2216  
Baie-Comeau (Québec) G5C 2S9  
Téléphone : (418) 589-1714  
Télécopieur : (418) 589-1414  
Courriel : calacs09@globetrotter.net

### **CAPAS Châteauguay\***

C.P. 47030  
Châteauguay (Québec) J6K 5B7  
Téléphone : (450) 699-8258  
Télécopieur : (450) 699-7295  
Courriel : capas@cam.org

### **La Maison ISA\***

C.P. 1551  
Chicoutimi (Québec) G7H 6Z5  
Téléphone : (418) 545-6444  
Télécopieur : (418) 545-3596  
Courriel : maisonisa.calacs@globetrotter.net

### **La Passerelle\***

C.P. 93  
Drummondville (Québec) J2B 6V6  
Téléphone : (819) 478-3353  
Télécopieur : (819) 478-0003

### **CALACS La Bôme-Gaspésie\***

C.P. 6160  
Gaspé (Québec) G4X 2R7  
Téléphone : (418) 368-6686  
Télécopieur : (418) 368-8096  
Courriel : calacsgi@globetrotter.net

### **CAPAS Granby\***

C.P. 63  
Granby (Québec) J2G 8 E2  
Téléphone : (450) 375-3338  
Télécopieur : (450) 375-0802  
Courriel : capasgby@qc.aira.com

### **CALACS Outaouais\***

C.P. 1872, succ. B  
Hull (Québec) J8X 3Z1  
Téléphone : (819) 771-6233  
Télécopieur : (819) 771-6233  
Courriel : calas@ncf.ca

### **CALACS Lanaudière\***

C.P. 31  
Joliette (Québec) J6E 3Z3  
Téléphone : (450) 756-4999  
Télécopieur : (450) 756-0554

### **Centre de prévention et d'intervention pour les victimes d'agression sexuelle de Laval (CPIVAS)**

C.P. 27543, franchise Pont-Viau  
Laval (Québec) H7G 4Y2  
Téléphone : (450) 669-9053  
Télécopieur : (450) 669-1658

### **Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal**

1801, boul. Maisonneuve Ouest, suite 400  
Montréal (Québec) H3H 1J9  
Téléphone : (514) 934-0354 (information)  
Téléphone : (514) 934-4504 (urgence)  
Télécopieur : (514) 934-3776  
Courriel : cvasm@cam.org

### **Mouvement contre le viol et l'inceste\***

C.P. 364, succ. NDG  
Montréal (Québec) H4A 3P7  
Téléphone : (514) 278-9383  
Télécopieur : (514) 278-9385  
Courriel : mcvi@cam.org

### **Le Service aux victimes d'agression sexuelle de l'Hôtel-Dieu**

3840, Saint-Urbain  
Montréal (Québec) H2W 1T8  
Téléphone : (514) 843-2611

### **Trêve pour Elles\***

3365, Granby, C.P. 51119  
Montréal (Québec) H1N 3T8  
Téléphone : (514) 251-0323  
Télécopieur : (514) 251-2433  
Courriel : trevepourelles@sympatico.ca

**Viol Secours**

801, 4<sup>e</sup> Rue, 2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1J 2T7  
Téléphone : (418) 522-2120  
Télécopieur : (418) 522-2130

**CALACS Rimouski\***

115, rue Sainte-Thérèse  
Rimouski (Québec) G5L 4C3  
Téléphone : (418) 725-4220  
Télécopieur : (418) 725-4213  
Courriel : calacsri@globetrotter.qc.ca

**Point d'appui\***

C.P. 1274  
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 6E4  
Téléphone : (819) 797-0101  
Télécopieur : (819) 797-0102  
Courriel : point.dappui@sympatico.ca

**CALACS Chaudière-Appalaches\***

11980, 2<sup>e</sup> Avenue  
Saint-Georges-de-Beauce (Québec) G5Y 1X3  
Téléphone : (418) 227-6866  
Télécopieur : (418) 227-6870  
Courriel : calacsca@globetrotter.qc.ca  
Internet : www.citeweb.net/calacs

**CALACS Laurentides\***

C.P. 202  
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5T9  
Téléphone : (450) 565 6231  
Télécopieur : (450) 565-8561  
Courriel : calacs@netc.net  
Point de service Mont-Laurier :  
Téléphone : (819) 623-2624  
Télécopieur : (819) 623-7040

**La Traversée**

C.P. 400  
Saint-Lambert (Québec) J4P 3P8  
Téléphone : (450) 465-5263  
Télécopieur : (450) 465-1990  
Courriel : info@latraversee.qc.ca

**CALACS Trois-Rivières\***

C.P. 776  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5J9  
Téléphone : (819) 373-1232  
Télécopieur : (819) 373-5033  
Courriel : calacs@qc.aira.com

**CALACS Sherbrooke\***

C.P. 1594  
Sherbrooke (Québec) J1H 5M4  
Téléphone : (819) 563-9999  
Télécopieur : (819) 563-0359

**Assaut sexuel secours\***

C.P. 697  
Val-d'Or (Québec) J9P 4P6  
Téléphone : (819) 825-6968  
Télécopieur : (819) 825-7915  
Courriel : calacsvd@lino.com  
Internet : www.lino.com/calacs08

**La Vigie CAPACS\***

C.P. 295  
Valleyfield (Québec) J6S 4V6  
Téléphone : (450) 371-4222  
Télécopieur : (450) 371-9590  
Courriel : lavigie.capacs@sympatico.ca

**Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions sexuelles (CALACS) du Québec**

C.P. 267, succ. De Lorimier  
Montréal (Québec) H2H 2N6  
Téléphone : (514) 529-5252  
Télécopieur : (514) 529-5255  
Courriel : rcalacs@francomedia.qc.ca  
Internet : www.francomedia.qc.ca/~rcalacs

\* *Membre du Regroupement québécois des CALACS*

## CENTRES D'AIDE AUX VICTIMES D'ACTES CRIMINELS (CAVAC)

### **Bureau d'Aide aux Victimes d'Actes Criminels**

1200, route de l'Église, 48<sup>e</sup> étage  
Sainte-Foy (Québec) G1V 4M1  
Téléphone : (418) 646-6548  
Télécopieur : (418) 646-5995

### **CAVAC de Rimouski**

5, rue Saint-Paul, bureau 2  
Rimouski (Québec) G5L 1S2  
Téléphone : (418) 724-0981  
Télécopieur : (418) 724-2066  
Courriel : cavacrik@globetrotter.net

### **CAVAC de Chicoutimi**

267, rue Racine Est, porte 404  
Chicoutimi (Québec) G7H 1S5  
Téléphone : (418) 543-9695  
Télécopieur : (418) 543-5289  
Courriel : cavac.sag@qc.aira.com

### **CAVAC de Québec**

291, boul. René-Lévesque Ouest  
Québec (Québec) G1R 2A7  
Téléphone : (418) 648-2190  
Télécopieur : (418) 648-8110  
Courriel : cavac@webnet.qc.ca

### **CAVAC des Laurentides**

517, rue Saint-Georges  
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5B6  
Téléphone : (450) 569-0221  
Télécopieur : (450) 569-0966  
Courriel : cavac.lau@sympatico.ca

### **CAVAC de Montréal**

935, boul. Saint-Joseph Est  
Montréal (Québec) H2J 1K7  
Téléphone : (514) 277-2503  
Télécopieur : (514) 277-5780  
Courriel : cavac@cam.org

### **CAVAC Mauricie / Centre du Québec**

550, rue Bonaventure, bureau 06  
Trois-Rivières (Québec) G9A 2B5  
Téléphone : (819) 373-0337  
Télécopieur : (819) 373-9465  
Courriel : cavacmcq@qc.aira.com

### **CAVAC de l'Outaouais**

775, boul. de la Carrière, local 207  
Hull (Québec) J8Y 6V1  
Téléphone : (819) 778-3555  
Télécopieur : (819) 778-2415  
Courriel : cavac-07@infonet.ca

### **CAVAC de Laval**

91, boul. de la Concorde Ouest  
Laval-des-Rapides (Québec) H7N 1H8  
Téléphone : (450) 629-4580  
Télécopieur : (450) 629-6261  
Courriel : cavac.laval@qc.aira.com

### **CAVAC de l'Estrie**

230, rue King Ouest, local 204  
Sherbrooke (Québec) J1H 1P9  
Téléphone : (819) 820-2822  
Télécopieur : (819) 820-8469  
Courriel : cavac@netrevolution.com

### **CAVAC de Lanaudière**

121, rue Saint-Barthélémy Sud  
Joliette (Québec) J6E 5N8  
Téléphone : (450) 755-5084  
Télécopieur : (450) 755-6069  
Courriel : cavaclan@sympatico.ca

### **CAVAC de Longueuil**

150, rue Grant, local 229  
Longueuil (Québec) J4H 3H6  
Téléphone : (450) 670-3400  
Télécopieur : (450) 670-3402  
Courriel : cavaclongueuil@globetrotter.net

## AUTRES RESSOURCES DISPONIBLES

### **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**

Téléphone : 1 800 361-6477

### **Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST)**

#### **Services aux victimes d'actes criminels (IVAC)**

1199, rue de Bleury, 9<sup>e</sup> Étage

Case postale 6056, Succursale Centre-ville

Montréal (Québec) H3C 4E1

Téléphone : (514) 873-6079, poste 2040

1 800 561-4822

Télécopieur : (514) 873-3531

### **Ordre des psychologues du Québec**

1100, Beaumont, bureau 510

Mont-Royal (Québec) H3P 3H5

Téléphone : (514) 738-1881

1 800 363-2644

Télécopieur : (514) 737-6431

Courriel : sercomm@ordrepsy.qc.ca

Internet : [www.ordrepsy.qc.ca](http://www.ordrepsy.qc.ca)

### **Ordre professionnel des travailleurs sociaux**

5757, avenue Decelles

Bureau 335

Montréal (Québec) H3S 2C3

Téléphone : (514) 731-3925

1 888 731-9420

Télécopieur : (514) 731-6785

Courriel : [info.general@optsq.org](mailto:info.general@optsq.org)

Internet : [www.optsq.org](http://www.optsq.org)

### **Association canadienne des centres d'action bénévole**

180, rue Argyle, bureau 326

Ottawa (Ontario) K2P 1B7

Téléphone : 1 800 670-0401 ou

(613) 236-7222

Télécopieur : (613) 236-6797

### **Ministère de la Santé et des Services sociaux**

Secrétariat au Loisir et au Sport

200, Chemin Sainte-Foy - bureau 4.40

Québec (Québec) G1R 6B2

Téléphone : (418) 646-6018

Télécopieur : (418) 644-9474

### **Direction de la Sécurité**

#### **Responsable du dossier abus sexuel et harcèlement**

100, rue Laviolette, bureau 306

Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9

Téléphone : (819) 371-6033

Télécopieur : (819) 371-6992

## LISTE DES DIRECTIONS DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE (DPJ)

### **Bas-Saint-Laurent (région 01)**

Téléphone : (418) 723-1255  
1 800 463-9009

Téléphone : (450) 752-6644  
1 800 665-1414

### **Saguenay-Lac-Saint-Jean (région 02)**

Téléphone : (418) 543-3006  
1 800 463-9188

### **Laurentides (région 15)**

Téléphone : (450) 431-6885  
1 800 361-8665

### **Québec (région 03)**

Téléphone : (418) 661-6951  
1 800 463-4834

### **Montérégie (région 16)**

Téléphone : (450) 679-0831  
(450) 721-1811  
1 800 361-5310

### **Mauricie et du Centre du Québec (régions 04 et 17)**

Téléphone : (819) 375-6886  
1 800 567-8520

### **Nord-du-Québec (région 10)**

Ungava  
Téléphone : (819) 964-2919

### **Estrie (région 05)**

Téléphone : (819) 566-4121  
1 800 463-1029

### **Baie-d'Hudson**

Téléphone : (819) 988-2191

### **Montréal (région 06)**

Téléphone : (514) 896-3100

### **Baie-James**

Téléphone : (819) 855-2844, Chisasibi  
(819) 753-2324, Waswanipi

### **Batshaw (région 06)**

Téléphone : (514) 935-6196

### **Outaouais (région 07)**

Téléphone : (819) 776-6060  
1 800 567-6810

### **Abitibi-Témiscamingue (région 08)**

Téléphone : (819) 732-3244  
1 800 567-6405

### **Côte-Nord (région 09)**

Téléphone : (418) 589-9927  
1 800 463-8547

### **Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine (région 11)**

Téléphone : (418) 368-1803  
1 800 463-4225

### **Chaudière-Appalaches (région 12)**

Téléphone : (418) 837-9331  
1 800 461-9331

### **Laval (région 13)**

Téléphone : (450) 975-4000

### **Lanaudière (région 14)**

## VOTRE BOTTIN PERSONNEL

### *Commission scolaire*

Nom : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_ Télécopieur : \_\_\_\_\_  
Courriel : \_\_\_\_\_  
Personne-ressource : \_\_\_\_\_  
Titre : \_\_\_\_\_

### *Municipalité*

Nom : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_ Télécopieur : \_\_\_\_\_  
Courriel : \_\_\_\_\_  
Maire/Mairesse : \_\_\_\_\_ Tél. : \_\_\_\_\_  
Directeur général/Directrice générale : \_\_\_\_\_ Tél. : \_\_\_\_\_  
Secrétaire-trésorier(ère) : \_\_\_\_\_ Tél. : \_\_\_\_\_  
Directeur/Directrice des loisirs : \_\_\_\_\_ Tél. : \_\_\_\_\_  
Directeur/Directrice de police : \_\_\_\_\_ Tél. : \_\_\_\_\_

### *Régie régionale de la santé et des services sociaux*

Nom : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Code postal : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_ Poste : \_\_\_\_\_  
Télécopieur : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_  
Personne-ressource : \_\_\_\_\_  
Titre : \_\_\_\_\_

## *Centre hospitalier*

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Poste : _____
Télécopieur :	_____	Courriel : _____
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	

## *CLSC*

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Télécopieur : _____
Courriel :	_____	
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	

## *Direction de la Protection de la Jeunesse*

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Télécopieur : _____
Courriel :	_____	
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	

## ***Clubs sociaux***

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Télécopieur : _____
Courriel :	_____	
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	

## ***Sûreté du Québec***

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Télécopieur : _____
Courriel :	_____	
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	

## ***Comité local de loisir***

Nom :	_____	
Adresse :	_____	
_____	Code postal : _____	
Téléphone :	_____	Télécopieur : _____
Courriel :	_____	
Personne-ressource :	_____	
Titre :	_____	

---

Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur : _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____

---

Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur : _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____

---

Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur : _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____

---

Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur : _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____

---

Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur : _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____

---

Nom : _____
Adresse : _____
_____ Code postal : _____
Téléphone : _____ Télécopieur : _____
Courriel : _____
Personne-ressource : _____
Titre : _____



