Opération Drapeau

POUR PRÉVENIR LA VIOLENCE EN CAMP

GUIDE DES GESTIONNAIRES

Association des camps du Québec

Édition 2025

Merci à Loisir et Sport Montérégie, qui a produit la première édition de ce guide, sous le titre *Pour des relations harmonieuses au camp*.

Merci également à la Direction de la sécurité dans le loisir et le sport du ministère de l'Éducation du Québec, dont la contribution financière a permis de produire cette nouvelle version.

Québec

L'Association des camps du Québec applique les normes de l'écriture inclusive et l'orthographe rectifiée.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS 2
TABLE DES MATIÈRES 3
INTRODUCTION 6
Le contexte **6**
Le programme Opération Drapeau **6**
Les objectifs du guide des gestionnaires 7
1. VIOLENCE, INTIMIDATION ET AGRESSIONS SEXUELLES : DE QUOI S'AGIT-IL ? 8
Définitions **8**
La violence 8
L'intimidation 10
Les agressions sexuelles 10
Conséquences de la violence, de l'intimidation et des agressions sexuelles **11**
2. LE CAMP COMME MILIEU DE VIE SÉCURITAIRE 13
À la base, la mission **13**
Deux moyens de prévention à privilégier **13**
1 - Le code d'éthique 14
2 - Le code de vie 15
La sécurité des lieux **17**
Le climat du camp **18**
Le rôle et les responsabilités des gestionnaires de camp **19**

3. COMMENT INTERVENIR EN CAS DE VIOLENCE 22

Questions pour guider une intervention 22

Conflit circonstanciel ou intimidation ? 23

L'intervention bienfaisante. 23

La résolution pacifique des conflits 24

Les gestes de réparation. 25

Recevoir des confidences d'une victime 26

Que faire si une personne se confie à vous ? 26

Le signalement au directeur de la protection de la jeunesse 27

Quand effectuer un signalement 27

Les mesures disciplinaires. 28

Règlementation 28

Interdiction de frapper un·e participant·es 29

Procédure d'application des mesures disciplinaires 29

Inconduite d'un membre du personnel 30

4. UN PERSONNEL PRÊT ET COMPÉTENT 31

Le recrutement. 31

L'entrevue de sélection 31

La fiche d'identification et les références 32

La vérification des antécédents judiciaires. 32

La formation 33

Le soutien et l'accompagnement 33

5. DES COMMUNICATIONS EFFICACES 35

Avec les participant·es 35

Avec les parents 35

Avec et entre les membres du personnel 36

CONCLUSION 38

RÉFÉRENCES 39

ANNEXES 40

Annexe 1 - L'enseignement du code de vie 40

Annexe 2 - Des affrontements sans violence dans les jeux. 41

Annexe 3 - Comportements sécuritaires du personnel dans les situations à risque d'agression sexuelle ou de mauvaise interprétation 43

Annexe 4 - Aide-mémoire de la ou du gestionnaire pour assurer un suivi en cas de situation de violence ou d'intimidation 45

Annexe 5 - Six étapes pour résoudre les problèmes de colère. 46

Annexe 6 - Questions d'entrevue pour déceler l'intégrité et le bon jugement des candidat·es en matière de violence, d'intimidation ou d'agressions sexuelles. 47

Annexe 7 - Vérification des références d'un·e candidat·e 48

Annexe 8 - Sujets à inclure dans le plan de formation du personnel en rapport avec la prévention de la violence, l'intimidation et les agressions sexuelles 49

Annexe 9 - Présentation aux parents des mesures de prévention de la violence, de l'intimidation et des agressions sexuelles 51

INTRODUCTION

LE CONTEXTE

Qu'elle se produise entre des participant·es, entre des membres du personnel ou entre des participant·es et des adultes, la violence crée inévitablement un climat d'insécurité. Ses victimes ne savent souvent pas comment réagir et peuvent en garder des séquelles longtemps. La violence peut être verbale, physique, économique, psychologique ou sexuelle. S'y rattache l'intimidation qui, sans être une manifestation de violence directe, peut tout autant faire chez ses victimes des dégâts importants, de nature psychologique. Les manifestations de la violence peuvent être explosives, sournoises ou subtiles, ce qui complique l'identification et les interventions pour la stopper ou en atténuer les effets.

Les répercussions concrètes de la violence et de l'intimidation sont très importantes pour les camps. Il y a assurément une baisse du plaisir généralisé, un risque de baisse de fréquentation, un sentiment d'impuissance des parents et diverses formes de désengagement du personnel.

Au Québec, la problématique de la violence en contexte de sport ou de loisir est devenue une préoccupation importante. Ce que l'on appelle la « protection de l'intégrité de la personne » est à l'ordre du jour dans bien des organisations, principalement sportives. Par ailleurs, le gouvernement du Québec pilote un plan d'action pour « prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation ». Il y a ainsi des efforts concertés pour à la fois prévenir la violence et l'intimidation dans les milieux de l'éducation, du sport et du loisir, et mettre en œuvre des moyens d'intervention pour y faire face quand elles se produisent.

LE PROGRAMME OPÉRATION DRAPEAU

Opération Drapeau s'inscrit dans l'ensemble des initiatives visant à lutter contre la violence et l'intimidation en milieu scolaire, dans les sports et dans tous les milieux où se retrouvent des jeunes. Ce programme s'appuie sur la *Politique de l'activité physique du loisir et du sport* et sur l'Énoncé ministériel en matière de protection de l'intégrité en contexte de sport et de loisir. Financée par la Direction de la sécurité dans le loisir et le sport (DSLS), Opération Drapeau procède de la volonté d'assurer une continuité entre les interventions dans les écoles, dans les loisirs et dans les camps.

Opération Drapeau comprend plusieurs facettes

- un guide de mise en œuvre
- un guide des gestionnaires
- un guide du personnel d'animation
- un document explicatif du Grand jeu Opération Drapeau et d'autres activités
- une série de capsules vidéos explicatives

Le programme repose sur une perspective positive du développement de la personne, notamment des enfants et des jeunes, axée sur ses forces et sur l'acquisition de compétences socioémotionnelles : la communication, la coopération, la gestion des émotions, l'empathie et la résolution de problèmes.

Les objectifs du guide des gestionnaires

Le présent guide a pour but de soutenir les gestionnaires de camp dans la mise en place de mesures susceptibles de prévenir les situations de violence, d'intimidation et d'agression sexuelle au camp, et d'intervenir adéquatement si elles se produisent. Les gestionnaires de camp doivent prendre les moyens nécessaires pour veiller à ce que chaque jeune en difficulté, participant·e ou animatrice·teur, reçoive l'aide requise très rapidement.

Plus précisément, ce guide poursuit les objectifs suivants auprès des gestionnaires de camp :

- Les sensibiliser à la problématique de la violence, de l'intimidation et des agressions sexuelles qui peuvent se produire dans les camps
- Les aider à sensibiliser les autres membres du personnel, accompagnatrices·teurs, animatrices·teurs et toutes autres personnes associées à la gestion, l'administration et l'animation des camps à cette problématique
- Les informer sur leur rôle en matière de prévention et d'intervention pour favoriser un milieu de camp sain et sécuritaire
- Leur proposer des lignes directrices en matière de sélection et de formation du personnel.

1. VIOLENCE, INTIMIDATION ET AGRESSIONS SEXUELLES : DE QUOI S'AGIT-IL ?

DÉFINITIONS

La problématique de la violence et de l'intimidation dans la société en général, chez les jeunes en particulier, est très large. Elle est de mieux en mieux circonscrite dans des cadres déterminés, comme le milieu scolaire et le milieu sportif, mais elle se manifeste dans d'autres sphères, comme les services de garde, les centres jeunesse et… les camps de vacances et les camps de jour.

Pour être en mesure d'assurer la sécurité des personnes dans un cadre donné, il importe de reconnaitre ce que sont la violence et l'intimidation, et, de façon plus spécifique, les agressions sexuelles. C'est la condition première pour intervenir efficacement dans le cas où l'une ou l'autre de ces situations se produirait et pour en faire la prévention.

Il est à noter que, au cours des dernières années, plusieurs initiatives et programmes de sensibilisation à la violence et à l'intimidation ont été mis en œuvre. Les jeunes reconnaissent la gravité de certains actes ou de certaines attitudes et apprennent des moyens de les prévenir. Car s'il est une chose, c'est que la lutte contre la violence et l'intimidation est l'affaire de toute la communauté, incluant les groupes dans lesquels se trouvent les victimes. Les jeunes sont donc convié·es à participer à ce combat, elles et ils doivent être associé·es de près aux initiatives pour prévenir la violence et l'intimidation. Dans les camps, il se trouve donc des jeunes qui sont déjà sensibilisé·es et bien informé·es sur ces questions.

La violence

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), la violence se divise en trois catégories : auto-infligée, interpersonnelle et institutionnelle. Dans le présent guide, il n'est question que de violence interpersonnelle, laquelle suppose une interaction entre individus. Les milieux qui regroupent des jeunes, que ce soit à des fins d'éducation ou de loisir, sont évidemment propices à l'éclosion d'actes de violence interpersonnelle.

Le ministère de l'Éducation (MEQ) propose de son côté une définition de la violence qui permet au milieu scolaire d'utiliser un langage commun pour se fixer des buts éducatifs conformes à la mission de l'école. Voici cette définition :

Toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement, directement ou indirectement par un individu ou un groupe, et ayant comme effet de léser, de blesser ou d'opprimer toute personne en s'attaquant à son intégrité, à son bienêtre psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens.

Sources : *Loi sur l'instruction publique* (LIP), RLRQ, c. I -13. 3, art. 13, al. 1, par. 3; *Loi sur l'enseignement privé* (LEP), RLRQ, c. P -9.1, art. 9, al. 3

Exemples de violence en contexte de camp

VIOLENCE PHYSIQUE

- Pousser, bousculer et frapper un·e participant·e ou un membre du personnel
- Tirer les cheveux
- Lancer des objets sur quelqu'un

VIOLENCE VERBALE OU ÉCRITE

- Insulter ou dénigrer une autre personne en raison de son apparence, son origine ou ses croyances par exemple
- Se moquer des gestes maladroits d'un·e autre participant·e
- Déposer un message de menaces anonyme dans un sac à dos
- Envoyer des messages d'insulte ou de moquerie

VIOLENCE DE NATURE SEXUELLE

- Inciter à faire un geste sexuel non désiré (ex. : embrasser)
- S'exhiber dans une douche ou au moment de se changer dans une cabine à la piscine
- Faire des blagues de nature sexuelle à répétition
- Obliger un·e autre participant·e à se dévêtir
- Toucher aux parties intimes d'une autre personne
- Se coller ou frotter ses parties intimes sur une autre personne sans son consentement
- Transmettre des messages, des photos ou des vidéos non sollicités à caractère sexuel

VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE

- Dénigrer un·e participant·e en raison d'une inaptitude physique
- Ignorer volontairement un·e jeune dans le but de créer un malaise
- Donner des surnoms malveillants ou déformer un prénom
- Exclure un·e participant·e pour une raison futile

On notera que les comportements ou les attitudes ne sont pas exclusifs à une catégorie. Certains peuvent être de plusieurs ordres. Par exemple, transmettre un message de haine ou de mépris est une forme de violence à la fois écrite et psychologique. Ou encore faire un geste sexuel non désiré peut être aussi un acte de violence physique.

L'intimidation

L'intimidation est associée à plusieurs des formes de violence mentionnées précédemment.

Opération Drapeau a fait sienne la définition de l'intimidation dans la *Loi sur l'instruction publique*, soit :

> Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.
>
> Source : *Loi sur l'instruction publique*, chap. 13.3

INTIMIDATION DIRECTE

L'intimidation est dite directe quand l'intimidatrice ou l'intimidateur s'adresse directement à sa victime en faisant des gestes agressifs ou en prononçant des paroles menaçantes.

Exemples :

- Voler un lunch ou prendre une bouchée dans le sandwich d'un·e autre participant·e à plusieurs reprises
- Enfermer quelqu'un dans les toilettes
- Frapper une personne, lui taper dessus ou lui faire des jambettes à plusieurs reprises

INTIMIDATION INDIRECTE

L'intimidation est dite indirecte quand l'intimidatrice ou l'intimidateur ne s'en prend pas directement à celui ou à celle qu'elle vise. Elle ou il passe alors par l'entremise d'autres participant·es ou se comporte comme si l'autre n'existait pas. Ce type d'intimidation est plus insidieux et plus difficile à déceler.

Exemples :

- Ostraciser (mettre de côté et ignorer) en groupe une personne
- Envoyer des messages anonymes cruels ou dénigrants par l'entremise des médias sociaux (cyberintimidation)
- Faire circuler des rumeurs désobligeantes sur une personne pour l'humilier ou la terroriser

Les agressions sexuelles

Définition de l'agression sexuelle proposée par le gouvernement du Québec

Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage.

Source : ministère de la Santé et des Services sociaux

Des participant·es (enfants ou certaines personnes ayant des besoins particuliers) peuvent éprouver de la curiosité ou le désir de regarder les parties intimes d'autres personnes. Cela fait partie de leur développement psychosexuel. Les participant·es ont besoin d'être éduqué·es à la vie en groupe et d'apprendre à respecter l'intimité des autres. Les parents sont les premiers responsables de ce type d'éducation, mais l'école a aussi une responsabilité.

Le camp ? Ce n'est pas son rôle, en principe, mais il est inévitable que certains problèmes d'ordre sexuel s'y manifestent : exhibitionnisme, touchers non désirés, blagues de mauvais gout, injures vulgaires, etc. On ne parle pas forcément d'agressions sexuelles, mais il y a lieu d'intervenir avec jugement.

Certains comportements déplacés peuvent être considérés comme des agressions sexuelles. Si entre participant·es, c'est délicat à juger, lorsqu'il s'agit d'un·e adulte avec un·e participant·e, ou même d'un·e mineur·e avec un·e plus jeune, alors il est nécessaire d'intervenir rapidement.

La loi invalide tout consentement à des touchers à connotation sexuelle quand il y a un lien d'autorité ou une situation de dépendance ou de vulnérabilité. Même s'il n'y a aucun usage de la force, c'est un acte criminel. (Art. 153 du *Code criminel*)

CONSÉQUENCES DE LA VIOLENCE, DE L'INTIMIDATION ET DES AGRESSIONS SEXUELLES

Les conséquences d'actes de violence, de l'intimidation ou d'agressions sexuelles varient énormément selon la gravité des actes, l'âge des victimes, leur état psychologique, leur sensibilité, leur estime de soi et de nombreuses autres variables, mais une chose est certaine : de tels actes laissent toujours des traces.

Effets possibles de violence chez les victimes

Physiques	Psychologiques
• Ecchymoses • Maux de tête • Grande fatigue • Hypervigilance	• Détresse • Sentiments confus (incompréhension de ce qui s'est produit) • Insomnie • Colère • Stress accru • Refus de retourner au camp

Beaucoup d'incidents de violence, d'intimidation ou d'agression sexuelle restent secrets ou ne sont révélés que très longtemps après les faits.

Les victimes peuvent garder le silence parce que :

- Elles craignent les représailles
- Elles craignent de ne pas être crues
- Elles éprouvent de la honte
- Elles ont reçu des menaces ou sont victimes de chantage
- Elles ont la conviction ou le sentiment qu'elles sont responsables de ce qui s'est passé
- Elles ne veulent pas causer d'ennuis à leur agresseur ou leur agresseuse, elles ont développé un sentiment de loyauté à son égard
- Elles craignent d'être privées de participer à leurs activités préférées, notamment le camp.

Prévenir la violence et l'intimidation dans les camps, c'est donc empêcher que des vies soient bouleversées ou brisées par des actes inacceptables. C'est aussi se préparer à intervenir avec tact et prudence au moment de ces actes pour limiter les dégâts et, autant que possible, poursuivre la mission éducative des camps.

2. LE CAMP COMME MILIEU DE VIE SÉCURITAIRE

À LA BASE, LA MISSION

Tout camp doit offrir un programme fondé sur une mission claire précisant les objectifs qui donnent un sens aux activités proposées. Cette mission devrait refléter l'orientation fondamentale du camp et porter essentiellement sur les éléments suivants :

- Les valeurs
- Les moyens de réalisation des objectifs
- Le milieu de réalisation
- La clientèle visée

Le milieu de réalisation est un élément fondamental et il comporte deux dimensions : une dimension physique bien entendu, mais aussi une dimension sociale. Plusieurs personnes seront en interaction dans ce milieu, qui n'est ni un milieu familial ni un milieu scolaire. Or, cette interaction peut être aussi bien négative que positive, donnant lieu par exemple à des rivalités, à des manifestations d'animosité, voire à des actes d'agression.

Les valeurs sont également un élément fondamental de la mission. Chaque camp peut choisir les valeurs à privilégier, mais, pour l'Association des camps du Québec, il est essentiel que le respect, l'égalité et la non-violence en fassent partie. L'établissement d'un cadre sécuritaire se fera en fonction de ces valeurs.

Réflexions de gestionnaire

- Notre mission inclut-elle des valeurs de respect, d'égalité et de non-violence ?
- Notre mission témoigne-t-elle d'une préoccupation de prévention de la violence ?

DEUX MOYENS DE PRÉVENTION À PRIVILÉGIER

Il existe plusieurs moyens de prévenir la violence et d'assurer un milieu sécuritaire, mais deux s'imposent au premier plan pour encadrer et guider les comportements du personnel et des participant·es : le code d'éthique et le code de vie.

L'adhésion à ces codes signifie que celles et ceux qui y souscrivent s'engagent en toute conscience et en toute liberté à se comporter adéquatement pour permettre au camp d'être un lieu vraiment sécuritaire et faire en sorte que toutes et tous en profitent au maximum dans le plaisir.

1 - LE CODE D'ÉTHIQUE

Le code d'éthique précise les attitudes et les comportements attendus de l'ensemble des membres du personnel en fonction des valeurs préconisées dans la mission.
Le code d'éthique est présenté aux membres du personnel avant leur entrée en fonction.

La direction du camp doit prendre les moyens pour vérifier la compréhension des membres du personnel des comportements attendus et promouvoir la pertinence du code d'éthique tout au long de la saison.

Le code d'éthique doit être clair, engageant et facile à consulter. C'est un outil de choix qui favorise la transparence et l'équité.

La direction du camp doit confier à un·e gestionnaire la responsabilité de son application. Une copie papier ou un lien d'accès à une plateforme numérique devrait être fourni à chaque membre du personnel dès son embauche ou même avant, lors de son entrevue. Il est primordial de présenter le code d'éthique à tous les membres du personnel avant le début du camp.

Exemple de code d'éthique

DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ·ES DU CAMP

- Assurer la bonne gestion des ressources humaines
- Offrir des chances égales
- Démontrer du respect et de la considération envers les employé·es, tout en assumant ses responsabilités de gestion
- Inciter les employé·es à se perfectionner
- Évaluer les employé·es de façon équitable

DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉ·ES ENVERS LE CAMP

- Promouvoir et respecter la mission et les politiques du camp
- Favoriser activement un climat de travail harmonieux et respecter ses collègues
- Faire preuve de rigueur et de ponctualité
- Adopter des attitudes professionnelles telles que la politesse, la discrétion et la disponibilité
- Conserver en bon état le matériel et les lieux mis à disposition
- Contribuer, par ses paroles et ses actes, au développement du camp tout comme au maintien de sa réputation
- Éviter de publier des photos ou vidéos du camp sur les réseaux sociaux

UTILISATION DES ÉCRANS

Le camp tolère l'utilisation des écrans (ordinateur, cellulaire, tablette) avec modération et bon jugement :

- Dans les bons moments, soit durant les temps libres
- Aux bons endroits, soit à l'écart des lieux d'animation
- De la bonne façon, soit pour préparer une animation ou en cas d'urgence

Il n'est pas nécessaire que le code d'éthique fasse référence explicitement aux risques ou aux situations de violence possibles, mais indirectement, il contribue à établir un climat de respect et d'attention aux autres qui sont des conditions importantes pour assurer la sécurité.

Réflexions de gestionnaire

- Avons-nous un code d'éthique pour notre personnel ?
- Inclut-il des articles relatifs aux comportements pour éviter les situations à risque ?
- Nos employé·es doivent-ils s'engager solennellement à respecter ce code d'éthique ?
- Y a-t-il des sanctions prévues en cas de manquement au code d'éthique ?
- Notre code d'éthique sert-il de référence pour les évaluations ou pour aborder certaines problématiques ?

2 - LE CODE DE VIE

Le code de vie s'adresse à toutes et à tous, aussi bien aux membres du personnel qu'aux participant·es. Il peut se décliner en deux versions : l'une pour les membres du personnel, l'autre pour les participant·es. Cette approche permet de recourir à un langage mieux adapté à l'une ou l'autre catégorie. On pourrait aussi parler d'un code de vie général pour tout le monde et d'un code de vie plus spécifique pour les participant·es.

Le code de vie découle des valeurs inscrites dans la mission du camp et se décline en règle qui indiquent une série de comportements attendus. Celui auquel les participant·es seront invité·es à souscrire devra leur être expliqué, avec des exemples et des mises en contexte adaptées.

Il est recommandé de formuler les règles du code de vie au « je », ce qui renforce l'engagement de celles et ceux qui y adhèreront. En s'engageant à respecter le code de vie, l'adulte, l'enfant ou le jeune s'en approprie les règles personnellement quand ces dernières sont formulées au « je ».

Exemples de codes de vie

CODE DE VIE DU PERSONNEL OU GÉNÉRAL

RELATIONS INTERPERSONNELLES

- Je fais preuve de respect en tout temps envers toutes et tous.
- Je permets à chacune et à chacun de prendre part aux activités du camp dans un climat de plaisir et de collaboration.
- Je respecte les différences, les forces et les limites de chacune et de chacun.
- Je respecte l'intimité et l'intégrité des autres.
- Je fais preuve de pudeur et préserve ma propre intimité.
- Je ne favorise aucun acte d'intimidation ou de violence par des rires, des moqueries ou des gestes, ou par une acceptation tacite.
- Je n'encourage pas les propos inadéquats empreints de violence, de sexisme ou de racisme.

LANGAGE ET COMMUNICATION

- J'utilise un langage poli et respectueux, j'évite de sacrer, de crier, d'avoir des propos grivois ou vulgaires.
- J'utilise les écrans (cellulaire, tablette, etc.) avec modération et bon jugement.
- Je comprends que seule la direction du camp est autorisée à publier du contenu sur les réseaux sociaux.

RESSOURCES, MATÉRIEL ET ÉQUIPEMENT

- Je prends soin du matériel et de l'équipement fournis par le camp quand je l'utilise, le déplace ou le range.
- J'informe le camp de tout bris ou défectuosité observé.

SANTÉ, SALUBRITÉ ET HYGIÈNE

- Je suis propre de ma personne et mes effets personnels sont en ordre.
- Je m'abstiens de fumer, de boire de l'alcool ou de consommer des drogues.

CODE DE VIE DES PARTICIPANT·ES

RELATIONS INTERPERSONNELLES

- Je fais preuve de respect envers mes camarades et le personnel.
- Je respecte les différences, les forces et les limites de chacun·e.
- Je n'encourage aucune situation d'intimidation ou de violence.
- Je n'encourage pas les propos inadéquats.

LANGAGE

- J'utilise un langage respectueux et poli.

MATÉRIEL ET ÉQUIPEMENT

- Je prends soin du matériel et de l'équipement fournis par le camp.

SÉCURITÉ ET ENCADREMENT

- Je respecte les consignes de sécurité.

L'affichage du code de vie et des comportements attendus est recommandé dans tous les lieux où circulent les participant·es, les parents et le personnel du camp (entrée du camp, cafétéria, salles de travail, etc.). On peut ainsi s'y référer plus facilement et plus souvent.

La compréhension et l'application du code de vie sont primordiales. Des mesures de soutien et des mesures disciplinaires peuvent y être associées. Le soutien est en fait un mode de prévention ou d'intervention non punitif quand un article du code n'est pas respecté. Il peut s'agir par exemple d'expliquer à la fautive ou au fautif en quoi son acte n'était pas souhaitable, de rappeler certaines règles du code avant une activité, de faire un retour sur une activité en mettant l'accent sur les comportements non désirés (sans personnaliser la discussion), de jumeler un·e participant·e avec un pair aidant. Par ailleurs, des mesures disciplinaires s'imposent dans certains cas. Ces mesures seront graduées et proportionnelles au comportement de la fautive ou du fautif.

Voir l'annexe 1 : L'enseignement du code de vie

Il est important que chacun·e s'engage à respecter le code de vie avant ou au tout début de son séjour au camp. Les adultes et les ados peuvent être invité·es à signer un engagement en ce sens, mais, dans le cas des plus jeunes, ça pourrait être plus compliqué. Aussi, les séjours peuvent être brefs et l'explication du code de vie ne doit pas prendre trop de temps dans l'horaire. Il faut au moins lire à voix haute le code de vie et l'expliquer. Et, dans la mesure du possible, associer les parents à cette démarche de prévention et d'éducation. Pourquoi ne pas leur offrir une copie du code de vie ?

Réflexions de gestionnaire

- Quelle est l'importance du code de vie dans le fonctionnement de notre camp ?
- Notre code de vie contient-il des dispositions sur les comportements violents ou agressifs ?
- Comment notre code de vie est-il présenté aux participant·es ?
- Est-il affiché ?
- Est-il aussi présenté aux parents ?
- Y fait-on référence quand se produisent des incidents violents ou des situations d'intimidation ?
- Quelles mesures de soutien sont prévues lors des manquements au code de vie ?

LA SÉCURITÉ DES LIEUX

Le site même du camp peut être plus ou moins propice à des incidents de violence ou d'agression. On le sait, dans les endroits publics par exemple, l'éclairage et la signalisation contribuent grandement à sécuriser les lieux, à la fois objectivement et subjectivement. Subjectivement fait référence au sentiment de sécurité, qui correspond à la perception de ne pas être en danger. De même au camp, il faut que non seulement les lieux soient physiquement sécuritaires, mais aussi que les participant·es s'y sentent en sécurité, à l'abri.

Voici, parmi les moyens généralement recommandés pour réduire les occasions de délits au camp, ceux qui pourraient avoir les meilleurs effets préventifs de la violence ou des agressions sexuelles :

- Aménager l'espace de manière à maximiser la surveillance naturelle : en ce sens, il faut favoriser les espaces dégagés et limiter l'accès à des espaces retirés ou offrant des cachettes
- S'il y a des activités en soirée, l'éclairage devrait être adéquat
- Dans les bâtiments, des fenêtres devraient permettre d'exercer une surveillance discrète sans porter atteinte à l'intimité des participant·es
- Certains bâtiments (par exemple les dortoirs) devraient être interdits d'accès à certains moments (fermés à clé)
- Les accès au camp devraient être contrôlés en permanence.

Réflexions de gestionnaire

- L'aménagement de notre site tient-il compte des risques d'incidents violents et d'agressions sexuelles ?
- Des tournées d'inspection sont-elles prévues pour assurer que notre site est conforme aux normes de sécurité que notre camp est tenu de respecter ?

LE CLIMAT DU CAMP

On parle souvent d'un climat sain et positif pour favoriser le bienêtre et le plaisir des participant·es et du personnel. Mais qu'est-ce que le climat ? C'est une notion qui peut faire référence à bien des choses : le confort des lieux, son esthétique, l'esprit de groupe, la sécurité, l'attitude générale des participant·es, etc. Mais si l'on s'en tient aux problèmes de violence et d'intimidation, il s'agit principalement des conditions qui favorisent la non-violence et le règlement pacifique des conflits. Voici quelques recommandations à ce titre :

Donner l'exemple

Si l'harmonie ne règne pas dans les équipes de direction et d'animation, si des animatrices·teurs ne sont jamais de bonne humeur, s'il y a des conflits ouverts entre adultes, si certain·es utilisent fréquemment des gros mots pour exprimer leur mécontentement, on ne sera pas surpris que les participant·es se chamaillent davantage, se mettent en colère ou commettent des actes violents.

Exercer les responsabilités d'ordre disciplinaire discrètement

Le camp n'est ni l'école ni l'armée, encore moins un centre de détention. Certes, une certaine discipline s'impose, illustrée notamment par le code de vie, mais les participant·es doivent se sentir le plus souvent libres et respecté·es.

Offrir un programme d'activités attrayantes, mais qui suscitent le moins possible de rivalités ou qui génère des affrontements

On privilégiera les activités coopératives, même si une certaine émulation a toujours sa place et si nombre de jeux font des gagnant·es et des perdant·es. À ce sujet, il est important que les jeux compétitifs offrent des possibilités de rachat aux participant·es, car l'élimination ou la défaite peuvent engendrer des frustrations génératrices d'actes violents.

Voir l'annexe 2 : Des affrontements sans violence dans les jeux

Offrir des possibilités de s'exprimer.

Que ce soit en petit groupe ou en tête-à-tête, toutes et tous devraient avoir la possibilité d'exprimer leurs désaccords, leurs frustrations et même leur colère. Dans le respect des autres, bien entendu, et en présence d'un·e membre de l'équipe d'animation en position d'autorité (monitrice·teur, accompagnatrice·teur, coordonnatrice·teur par exemple). Naturellement, l'ensemble du personnel devrait être en mesure d'accueillir les confidences d'un·e participant·e. (Voir *Recevoir des confidences d'une victime*, à la page 26)

Enfin, il faudrait que règne une espèce de bonne humeur permanente pour que le climat soit optimal. C'est évidemment impossible, mais il faut y aspirer. Il faut repérer les irritants qui empêcheraient cette bonne humeur de se manifester, et, sinon les éliminer, du moins les atténuer.

Réflexions de gestionnaire

- Comment est le climat de notre camp ?
- L'ambiance est-elle généralement bonne et le personnel de bonne humeur ?
- Les membres de notre personnel se perçoivent-ils comme des modèles ?
- Notre programme contient-il des activités qui pourraient susciter des frustrations et des comportements violents ?
- La programmation inclut-elle des moments où il est possible de s'exprimer librement et de manifester son mécontentement ?
- Est-ce clair pour les participant·es à qui il est possible de s'adresser si elles et ils ont envie de se confier et d'être écouté·es sans se sentir jugé·es ?

LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS DES GESTIONNAIRES DE CAMP

Pour que le camp soit vraiment un milieu de vie sécuritaire, les gestionnaires doivent planifier et mettre en œuvre un programme d'activités tout en assurant la sécurité des participant·es et du personnel. Ce mandat comporte plusieurs responsabilités, qui s'inscrivent dans les principes d'une gestion proactive.

L'une de ces responsabilités est la prévention de la violence sur les lieux du camp. Cette responsabilité se rattache à celle d'honorer la confiance des parents en agissant toujours dans l'intérêt supérieur des participant·es.

La ou le gestionnaire doit :

- Assurer le fonctionnement du camp conformément à sa mission, à ses valeurs, à ses orientations et à ses politiques internes
- Voir au bienêtre, à la sécurité et à l'inclusion des participant·es et du personnel
- Maintenir un climat sain et assurer un environnement sécuritaire
- Soutenir, notamment en cas de situation problématique, les équipes de coordination et d'animation.

La ou le gestionnaire de camp doit évidemment être conscient·e des risques. La gestion des risques est un champ très vaste, qui comprend les risques physiques qui pourraient menacer la santé et la sécurité des personnes, mais aussi les risques de violence, d'intimidation et d'agressions sexuelles. L'identification des risques peut être complexe, mais elle s'impose.

Exemples de situations à risque de comportement abusif, déplacé, ou d'agression sexuelle :

- Témoignages d'affection envers un·e participant·e avec touchers
- Lieux non surveillés : dortoirs, douches et toilettes, vestiaires
- Administration de soins d'hygiène à des participant·es handicapé·es
- Baignade
- Transport de participant·es et sorties
- Camping, excursions et expéditions
- Port ou installation d'équipements spécialisés (par exemple cuissards, veste de flottaison individuelle)
- Application de crème solaire ou de chasse-moustiques
- Rencontre individuelle (en tête-à-tête)
- Intervention en soins de santé
- Tôt le matin à l'arrivée des premier·ères participant·es ou en fin de journée au départ des dernier·ères
- Participant·e laissé·e seul·e en cas de retard ou d'absence des parents

Voir l'annexe 3 : Comportements sécuritaires du personnel dans les situations à risque d'agression sexuelle ou de mauvaise interprétation

Attitudes et comportement à adopter à titre de gestionnaire

- Respecter et se conformer aux codes d'éthique et code de vie du camp
- Se montrer à l'écoute des commentaires des participant·es, du personnel et des parents
- Effectuer des évaluations périodiques, avec l'équipe d'animation, du fonctionnement du camp en termes de situations de violence ou d'intimidation
- Procéder à une révision annuelle des mesures de prévention et d'intervention en matière de violence et d'intimidation
- Veiller à ce que la formation du personnel comporte toujours un volet sur la violence et l'intimidation, et s'assurer que le contenu est à jour
- Faire office de lien entre le camp et les autorités civiles (police, directeur de la protection de la jeunesse [DPJ], services sociaux, etc.) au besoin, en cas de problème grave.

Enfin, la ou le gestionnaire est responsable en tout temps du suivi de toute situation de violence ou d'intimidation. Il peut toutefois mandater une personne pour la coordination de la procédure d'intervention.

Voir l'annexe 4 : Aide-mémoire de la ou du gestionnaire pour assurer un suivi en cas de situation de violence ou d'intimidation

Réflexions de gestionnaire

- Notre approche de gestion des risques inclut-elle les situations de violence, d'intimidation ou d'agression sexuelle ?
- Avons-nous déjà dû faire face à de telles situations ?
- Si oui, comment avons-nous réagi ?
- Quelles leçons en avons-nous tirées ?
- Nos mesures de prévention et d'intervention en cas d'actes de violence ou de gestes d'intimidation sont-elles révisées chaque année ?

3. COMMENT INTERVENIR EN CAS DE VIOLENCE

Bien qu'Opération Drapeau soit axée principalement sur la prévention, il est important que tout le personnel du camp sache comment réagir en situation de violence, d'intimidation ou d'agression sexuelle. Des interventions mesurées et efficaces peuvent aussi avoir un effet de prévention, notamment grâce à la prise de conscience collective que certains évènements peuvent provoquer.

Qu'il s'agisse de violence ou d'intimidation, il y a nécessité de réagir le plus tôt possible pour faire cesser le comportement. Ici, il faut considérer que *l'intimidation est une forme de violence*. Tarder à intervenir sous prétexte que l'interaction n'est pas directe ou que le harcèlement ne constitue pas une atteinte physique à la personne ne peut qu'envenimer les choses et accroitre le désarroi des victimes. Ainsi, les méthodes de prévention et d'intervention devraient être similaires.

La violence et l'intimidation sont des problèmes connus à l'école, mais la situation des camps est particulière, notamment en raison de leur durée et d'un cadre qui se veut moins contraignant que le milieu scolaire. Le facteur « répétition » des actes ou des comportements s'inscrit notamment dans une durée plus courte.

Il faut donc être très vigilant·e, savoir mener des enquêtes discrètes, efficaces (et respectueuses des droits de la personne), être prêt·e à intervenir rapidement et prendre les bonnes décisions au moment requis.

Questions pour guider une intervention

- La situation est-elle la suite de ce qui se passe à l'école ?
- La situation est-elle la suite ou la reprise d'une d'une situation remontant à l'été précédent ?
- Plusieurs actes ou propos violents ou d'intimidation ont-ils eu lieu dans un court laps de temps (la même journée, par exemple) ?

Dans le cas de l'intimidation, il faut tenir compte des dynamiques relationnelles entre les jeunes, du caractère répétitif des gestes et du déséquilibre dans les rapports de force.

Une bagarre éclate entre deux jeunes. La cause peut être ponctuelle : colère de l'un·e ou l'autre, réaction à un geste déplacé, échange d'insultes qui a dégénéré, etc. Elle peut être aussi la manifestation d'une situation d'intimidation qui dure depuis un certain temps. Dans les deux cas, il faut d'abord intervenir pour séparer les belligérant·es et leur donner le temps de se calmer. Aussi, vérifier l'état physique de chacun·e et, au besoin, administrer les premiers soins.

S'il s'agit d'une bagarre ou d'une altercation spontanée, il est envisageable, après le retour au calme, de procéder à une médiation : permettre aux jeunes de s'expliquer, peut-être même de s'excuser, trouver un terrain d'entente pour la réconciliation. Dans une situation d'intimidation par contre, la médiation est plutôt contrindiquée : la victime, qui a peut-être réagi violemment sous le coup de l'exaspération, peut avoir très peur de son intimidatrice·teur ou du groupe qui la ou le soutient.

CONFLIT CIRCONSTANCIEL OU INTIMIDATION ?

De là l'importance de bien distinguer entre le conflit spontané ou circonstanciel et l'intimidation. Voici un tableau qui peut aider à comprendre la distinction.

Quelle est la différence ?	
Conflit circonstanciel	**Intimidation**
Au départ, aucune intention de blesser ou de faire de la peine	Intention de blesser ou de faire de la peine
Occasionnel ou peu fréquent	Paroles blessantes ou gestes agressifs répétitifs
Forces physiques assez égales entre les parties	Intimidatrice·teur plus fort·e psychologiquement ou physiquement
Relation d'amitié antérieure possible	Aucune relation d'amitié
Le conflit survient par suite d'un désaccord, d'une différence d'opinion ou de perception.	Aucun motif valable
Les deux parties réagissent avec émotion.	Peu ou pas de réactions émotives chez l'intimidatrice·teur, contrairement à la victime
Possibilité de réconciliation	La situation perdure et peut s'aggraver.

Adapté de : *L'intimidation à notre école, on n'en veut pas, qu'on se le dise*, Centre de Services scolaire Marguerite-Bourgeoys, 2021

Certaines situations peuvent se situer dans une zone grise et être difficiles à interpréter. Les taquineries, par exemple, peuvent être le révélateur ou l'expression d'une forme d'intimidation, ou n'être que passagères ou anodines, même si celle ou celui qui en est l'objet peut se sentir vexé·e, humilié·e ou profondément malheureuse ou malheureux. Quand tout un groupe prend un·e participant·e pour cible, ce n'est pas drôle.

Il faut alors intervenir avec doigté, circonspection. Peut-être, provoquer une réflexion avec le groupe, une prise de conscience, mais attention, la séance de taquineries masque peut-être un cas d'intimidation qui a commencé bien avant.

L'INTERVENTION BIENFAISANTE

Des punitions pour des comportements bénins pourraient avoir un impact néfaste. Il faut insister davantage sur l'encadrement et favoriser les interventions bienfaisantes. De quoi s'agit-il ? Essentiellement, il s'agit de sensibiliser gentiment les participant·es aux conséquences ou à la portée de leurs comportements, et de leur proposer des comportements de remplacement ou même de réparation.

Selon la situation, il se peut qu'il faille prendre à part la personne pour qu'elle réfléchisse à son acte ou à son comportement. Il ne s'agit pas de punir ici, mais de diriger une activité de réflexion dynamique. Par exemple, on l'invitera à remplir une grille formée de deux colonnes. Dans la première colonne, elle ou il devra décrire son comportement fautif ou problématique dans ses propres mots; dans la deuxième, elle ou il inscrira le « bon » comportement qu'il aurait dû avoir, puis comment elle ou il agirait s'il se retrouvait dans la même situation. Si la ou le participant·e est incapable d'écrire, l'animatrice·teur peut le faire à sa place sur un tableau ou sur une feuille de papier.

Voici deux autres exemples d'activités qui constituent une intervention bienfaisante :

La bande dessinée

Sur une feuille divisée en trois grandes cases, on invite la ou le participant·e à dessiner :

1. L'activité à laquelle il participait
2. Ce qu'il s'est passé
3. Sa réaction

Bon choix, mauvais choix

À partir de la situation qui a déclenché le comportement fautif, on demande aux participant·es de faire un des deux gestes qu'évoquent les deux icônes en réaction à une série d'énoncés de comportements, bons ou mauvais.

Exemples d'énoncés :

- *Je ne participerai plus à ce jeu.*
- *Je voudrais m'excuser.*
- *Il arrêtait pas de m'achaler, il fallait que je lui donne une leçon.*
- *J'aimerais mieux qu'elle soit plus là au prochain jeu.*
- *C'est de sa faute.*
- *Je vais essayer de me contrôler la prochaine fois.*

Naturellement, cet exercice donnera lieu à une discussion sur ce qui est bien et ce qui est mal aux yeux des participant·es.

Voir aussi l'annexe 5 : Six étapes pour résoudre les problèmes de colère

LA RÉSOLUTION PACIFIQUE DES CONFLITS[1]

La situation peut cependant exiger une autre approche que l'intervention bienfaisante en tête-à-tête. C'est une autre forme d'intervention bienfaisante si l'on veut, mais celle-là est collective. On parle alors de résolution pacifique des conflits.

La résolution pacifique des conflits fait partie de la mission pédagogique des camps. C'est non seulement une question de climat sain et positif à préserver ou à restaurer, c'est aussi un devoir d'éducation. Car les participant·es sont en apprentissage (à différentes étapes de développement) et doivent continuellement développer leurs habiletés sociales, quel que soit le milieu dans lequel elles ou ils se trouvent.

1 Cette section s'inspire de Vers une résolution de conflits simplifiée et pacifique, un texte de Maude Dubé, éducatrice spécialisée, paru dans educatou.com.

La résolution pacifique des conflits est un processus qui amène les participant·es à réfléchir ensemble à des solutions et aux conséquences possibles de leurs gestes. Elle peut avoir un effet positif sur l'affirmation de soi. On a aussi observé une diminution de l'agressivité, particulièrement chez les garçons : ils sentent que leurs besoins sont reconnus et ont donc moins tendance à extérioriser leur agressivité en infligeant des coups et des blessures aux autres.

Dans cette démarche, les participant·es apprennent à se calmer, à gérer leurs émotions, à proposer des solutions, à négocier et à en choisir une qui convient aux parties en cause.

Mise en situation : des participant·es en sont venus aux coups

Animé par un·e responsable, voici le processus en quatre étapes :

1. **Je m'arrête/je me calme.**
   Les participant·es s'arrêtent et chacun·e s'éloigne pour trouver le temps et le moyen de se calmer.

2. **J'explique ce qui s'est passé.**
   Chacun·e à son tour, les participant·es expliquent ce qui s'est passé; quand une personne parle, les autres écoutent sans l'interrompre.

3. **Je propose des solutions.**
   Chacun·e à son tour, les participant·es suggèrent des solutions.

4. **Je choisis une solution.**
   Ensemble, les participant·es choisissent la solution qui convient le mieux et la mettent en pratique.

Il se peut que la ou le responsable ait à intervenir souvent pour que le processus se déroule dans l'ordre. Il faut surtout que les participant·es écoutent quand elles ou ils n'ont pas la parole. Voici quelques questions qui pourraient faciliter la séance de résolution du conflit :

- Comment te sens-tu ?
- Quelles peuvent être les conséquences de ton geste ?
- Que proposes-tu ?
- Attends, écoute ton copain (ou ton équipière) !
- Que penses-tu de cette autre solution ?
- Quelle est la meilleure solution ?

Note

Il faut pouvoir s'adresser à chaque participant·e séparément. C'est assez simple s'il n'y en a que deux en cause, mais un peu plus compliqué s'il y en a plusieurs. D'autres animatrices·teurs ou gestionnaires peuvent être associé·es au processus.

LES GESTES DE RÉPARATION

Lorsqu'un·e participant·e a fait preuve d'un comportement inadéquat ou a enfreint une règle, on peut l'amener à réparer son geste par un acte qui demande un certain investissement de sa part afin de compenser le tort causé. Il est normal de commettre des erreurs, mais cela ne veut pas dire que le ou la participant·e n'est pas responsable de ses gestes. Être capable de réparer ses erreurs constitue une importante aptitude socioémotionnelle à développer.

L'équipe d'animation peut constituer avec les participant·es un répertoire de gestes réparateurs. Parfois le geste réparateur peut ne pas avoir de lien direct avec l'acte fautif ou répréhensible pour autant que la réparation apporte quelque chose de positif à la participante ou au participant.

Caractéristiques d'un geste de réparation efficace

- La victime juge que le geste réparateur excuse bien l'acte fautif et lui fait plaisir
- Le geste de réparation exige un effort de la personne qui l'effectue
- La réparation n'encourage pas la récidive (répéter le même comportement fautif)
- Le geste réparateur s'effectue sous le signe du respect
- Le geste réparateur se déroule dans un climat neutre : il n'est ni applaudi ni dévalorisé. Il ne favorise pas la culpabilisation ou une critique qui amènerait la personne fautive à se défendre et à se justifier.

Exemples de geste de réparation

- Nettoyer un dégât causé par un acte de violence
- Faire des tâches communautaires pour aider au bon fonctionnement du camp (ranger les ballons, plier les dossards, nettoyer les tables, etc.)
- Aider un·e participant·e ou un·e adulte, lui rendre service
- Préparer une affiche qui illustre une règle qui n'a pas été respectée.

Présenter des excuses n'est pas toujours judicieux. Les excuses, pour être efficaces de part et d'autre, doivent être sincères.

RECEVOIR DES CONFIDENCES D'UNE VICTIME

Recevoir les confidences d'un·e participant·e ou d'un·e membre de l'équipe victime de violence, d'intimidation ou d'une agression au camp est à la fois un défi et un privilège qui peut faire une différence significative dans sa vie.

Que faire si une personne se confie à vous ?

- Gardez votre calme le plus possible même si ce que vous dit cette personne suscite des émotions chez vous. Cette attitude calmera la confidente ou le confident.
- Écoutez attentivement la personne sans la juger. Encouragez-la à parler sans la brusquer. Laissez-la aller au bout de sa version sans l'interrompre et sans l'influencer, en utilisant des facilitateurs verbaux comme « hum, hum », « oui » ou « je comprends » pour l'aider à continuer.
- Laissez la personne parler librement, ne l'interrogez pas. Au besoin, ne lui posez que des questions simples et ouvertes puisque des questions suggestives pourraient l'influencer ou créer de la confusion.
- Montrez-vous rassurant·e. Dites-lui qu'elle ou il a pris la bonne décision en décidant d'en parler. Dites-lui qu'elle ou il a fait preuve de courage et que ce qui lui arrive n'est pas sa faute.
- Faites-lui comprendre que vous la ou le croyez et que vous prenez très au sérieux ce qu'elle ou il a vous a révélé.
- Ne lui promettez pas de n'en parler à personne ou de garder le secret.
- Notez dès que possible les mots de la personne.

Adapté de *Un signalement au DPJ, c'est déjà protéger un enfant — Quand et comment signaler ?* Gouvernement du Québec, 2020

LE SIGNALEMENT AU DIRECTEUR DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

Un signalement au directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) s'impose dans toute situation où on a des motifs raisonnables de croire que la sécurité d'un·e mineur·e est ou a été compromise. L'agression sexuelle vient naturellement à l'esprit, qu'elle ait été commise par un jeune ou un adulte, mais le harcèlement ou l'intimidation peuvent également faire l'objet d'un signalement.

Quand faire un signalement ? Voici ce qu'on dit dans le document du gouvernement du Québec intitulé *Faire un signalement au DPJ, c'est déjà protéger un enfant* :

Quand effectuer un signalement

Il n'est pas nécessaire d'être convaincu·e qu'un·e enfant ou un·e jeune est en besoin de protection; lorsque vos observations ou les confidences vous donnent des raisons de croire que sa sécurité ou son développement est ou peut être compromis, vous devez signaler, sans délai, la situation au DPJ.

Les professionnel·les travaillant auprès des enfants et des adolescent·es, les employés des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les enseignant·es, les personnes œuvrant dans un milieu de garde et les policiers doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, signaler au DPJ toutes les situations visées par la loi sur la protection de la jeunesse.

Il peut arriver que vous ne sachiez pas s'il est pertinent d'effectuer un signalement malgré vos inquiétudes. Dans un tel cas, vous pouvez communiquer avec le DPJ pour une consultation. En effet, les professionnels de la Direction de la protection de la jeunesse sont les plus aptes pour vous accompagner, pour répondre à vos questions et pour vous guider dans les démarches à entreprendre. Il vous suffit de trouver les coordonnées du DPJ de votre région et de dire que vous souhaitez faire une consultation concernant un enfant qui vous préoccupe afin de recevoir du soutien.

Notez qu'il ne faut jamais aviser les parents ou les tuteurs d'un·e enfant ou d'un·e jeune avant de procéder à un signalement, car cette initiative pourrait compromettre l'enquête.

Il est important de comprendre que faire un signalement au DPJ, ce n'est pas porter plainte. Il s'agit d'une procédure administrative, encadrée par la *Loi sur la protection de la jeunesse*, qui permet de venir en aide à un·e enfant ou un·e jeune en détresse. Évidemment, la Direction de la protection de la jeunesse ne peut intervenir pour assurer la protection d'un·e mineur·e que si sa situation lui est signalée. En tant que gestionnaire de camp, vous avez un rôle important à jouer pour repérer les enfants et les jeunes susceptibles d'avoir besoin d'aide.

Le cas d'agression sexuelle peut être évident (si vous en avez été témoin), mais le plus souvent il ne l'est pas. C'est souvent une confidence de l'enfant ou d'un·e jeune à un proche ou à une personne en autorité qui révèle l'histoire. Un·e mineur·e peut ainsi raconter un incident dont il ou elle a été victime au camp, mais aussi une situation qui s'est produite à la maison, dans sa famille, à l'école ou ailleurs.

Si vous ne savez pas s'il est pertinent d'effectuer un signalement malgré vos inquiétudes, vous pouvez communiquer avec le DPJ de votre région pour une consultation.

LES MESURES DISCIPLINAIRES

Appliquer des mesures disciplinaires à la suite d'un acte de violence est une responsabilité difficile. Il faut éviter toute décision arbitraire, disproportionnée par rapport à l'acte, préjudiciable au développement de la personne concernée. Et ne jamais perdre de vue que le camp a une responsabilité éducative à l'égard non seulement des participant·es, mais aussi de son personnel, qui est souvent jeune.

Règlementation

Le camp doit déjà posséder une règlementation qui prévoit des mesures précises dans différentes situations. Certaines mesures seront associées aux divers articles du code de vie du camp et du code d'éthique, mais comme des cas de violence, d'intimidation ou d'agression sexuelle peuvent se présenter sans aucune relation avec l'un de ces deux codes, il faut aussi prévoir les mesures disciplinaires à prendre dans ces cas.

Point important : les mesures disciplinaires ne s'improvisent pas.

Il y a évidemment une gradation de gravité dans les actes de violence et d'intimidation. Il y a des fautes mineures et des fautes majeures, et d'autres qui se situent entre les deux suivant leurs répercussions possibles. Les mesures disciplinaires à appliquer seront fonction du degré de gravité, mais elles seront aussi progressives, suivant les circonstances et l'attitude du fautif ou de la fautive.

Par exemple, la règlementation pourrait qualifier de majeurs les actes suivants : bagarre, assaut physique sur une personne, bris de matériel important, destruction d'équipement entrainant des couts de remplacement. S'il n'y a aucun dommage qui pourrait entrainer des poursuites, il n'y a sans doute pas lieu de renvoyer la personne fautive. Si c'est une première offense, la personne pourrait être privée d'une activité appréciée ou devoir faire une tâche utile aux autres.

EXEMPLES DE MESURES DISCIPLINAIRES

- Excuses verbales ou écrites (attention, elles doivent être sincères)
- Illustration de la situation (dessin) et explications
- Retrait d'un privilège
- Réduction de l'autonomie ou déplacement limité
- Activité supervisée relative au manquement
- Privation de sortie

Il faut garder en tête que, si l'acte concerné n'a pas eu de séquelles dramatiques, la mesure disciplinaire s'inscrit dans une perspective éducative, laquelle exige que la personne fautive réfléchisse à son acte ou à son comportement et démontre une volonté de s'améliorer et de ne pas récidiver.

Interdiction de frapper un·e participant·es

La règlementation interdit toute punition physique et tout châtiment corporel. Au Canada, les mineur·es sont protégés contre toute forme de violence par le Code criminel, une loi fédérale qui s'applique partout au pays. Le Code criminel énumère un certain nombre d'infractions dont les enfants et les adolescent·es peuvent être victimes.

L'article 43 du Code criminel ouvre cependant une porte aux châtiments corporels, comme la fessée. Voici ce qu'il dit : *« Tout instituteur, père ou mère, ou toute personne qui remplace le père ou la mère, est fondé à employer la force pour corriger un élève ou un enfant, selon le cas, confié à ses soins, pourvu que la force ne dépasse pas la mesure raisonnable dans les circonstances. »*

En 2004, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur la question de savoir si l'article 43 est constitutionnel et conforme à la Charte canadienne des droits et libertés. Elle a conclu que l'article 43 était constitutionnel, mais elle en a limité considérablement l'application au recours à une force légère qui est raisonnable dans certaines circonstances et a donné plusieurs directives en ce sens, notamment celle-ci : *« Les enseignants ne peuvent dans aucune circonstance recourir à la force pour infliger un châtiment corporel. Ils peuvent être autorisés à employer une force raisonnable à l'égard d'un enfant dans des circonstances appropriées, par exemple pour expulser un enfant de la salle de classe. »*

Source : Gouvernement du Canada, *Droit criminel et contrôle du comportement d'un enfant*

Transposons dans les camps. Les animatrices·teurs sont en quelque sorte les détentrices·teurs de l'autorité parentale et, à ce titre, pourraient croire qu'elles ou ils sont autorisé·es à frapper un·e participant·e pour la ou le punir. Certes, elles ou ils devront peut-être intervenir physiquement pour séparer des participant·es qui se bagarrent, ou encore pour intervenir auprès d'une personne en crise qui s'est désorganisée. L'application de la force doit alors être mesurée, mais en aucun cas l'animatrice·teur ne devrait lever la main sur un·e participant·e pour la ou le punir.

Procédure d'application des mesures disciplinaires

Il importe que la règlementation prévoie une procédure d'application des mesures disciplinaires, précisant notamment les personnes aptes à les choisir et à les appliquer.

Toute décision disciplinaire devrait être prise par une ou un responsable en fonction de la règlementation et, de préférence, après consultation de collègues. Ce genre de décision ne devrait jamais être automatique. Il est souhaitable d'en discuter en équipe (équipe d'animation, équipe de direction) et à tout le moins que les responsables des activités et, ultimement, la ou le gestionnaire responsable du camp soient d'accord avec la mesure préconisée.

Et si ce sont des participant·es qui sont impliqué·es, il est fortement recommandé d'aviser les parents (voir la section Communications avec les parents).

Enfin, les gestionnaires du camp devraient avoir la possibilité de reconsidérer les cas selon l'urgence et la gravité de la situation.

Inconduite d'un membre du personnel

La ou le gestionnaire a la responsabilité de s'assurer que les membres de son personnel fournissent un rendement de travail satisfaisant dans une attitude bienveillante. Dans le cas contraire, elle ou il devra intervenir et peut-être imposer des mesures disciplinaires. Comme pour les participant·es, il y a une gradation dans la gravité des actes.

Lorsqu'il y a un problème avec un membre du personnel, il importe d'intervenir rapidement, de manière objective et en fonction des règles, notamment le code d'éthique, le code de vie, mais aussi la loi. Les manquements aux règles doivent être sanctionnés et chaque infraction ou manquement doit faire l'objet d'un rapport. Chaque employé·e a normalement un dossier, que la ou le gestionnaire a la responsabilité de mettre à jour, tout en préservant la confidentialité des renseignements personnels qui s'y trouvent.

Sauf en cas d'inconduite grave, l'intervention ou la sanction se doit d'être progressive. Voici un exemple de procédure qui présente les différentes étapes d'une intervention :

- Bien comprendre la situation problématique et la détailler par écrit au besoin.
- Rencontrer l'employé·e, l'informer clairement de ce qui lui est reproché et des attentes à son égard.
- Écouter la version ou le point de vue de l'employé·e.
- L'aviser qu'une note relative à son comportement indésiré sera inscrite dans son dossier.
- Obtenir l'engagement de l'employé·e dans une forme de sanction, s'il y a lieu : excuses, dédommagement monétaire (pour bris d'équipement, par exemple), mettre fin à une relation compromettante.
- Si la situation ne s'améliore pas ou si l'employé·e récidive, rédiger un avis disciplinaire, puis la ou le suspendre pour un certain temps.
- Le congédiement est la mesure ultime.

S'il s'agit d'un acte criminel, il faudra alerter la police et offrir un maximum de collaboration pour l'enquête. L'Association des camps du Québec peut accompagner un·e gestionnaire de camp dans une telle situation. Elle peut offrir des conseils précieux et même l'aider à dresser un plan d'action s'il s'agit d'une situation complexe qui persiste.

4. UN PERSONNEL PRÊT ET COMPÉTENT

Les situations de violence, d'intimidation ou d'agression sexuelle dans un camp de jour ou un camp de vacances ne sont pas une vue de l'esprit. Elles constituent un risque probable, à prendre en compte dans toute approche de gestion des risques. Or, non seulement les gestionnaires responsables du camp doivent-elles ou doivent-ils en être conscient·es, mais aussi tout le personnel. Et il faut que le personnel lui-même ne soit pas à risque. De là l'importance du recrutement et de la formation.

LE RECRUTEMENT

Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, il peut être tentant d'appliquer des critères de recrutement moins stricts, mais le filtrage des candidatures ne doit pas être relâché. Il ne faut pas hésiter à rechercher des candidatures supplémentaires ou à trouver des moyens novateurs pour attirer des gens compétents. Il ne faut jamais perdre de vue que le personnel sera en contact régulier avec des personnes mineures ou ayant des besoins particuliers et que la sécurité du milieu de vie que constituent les camps est primordiale.

Même si une bonne part du personnel sera constituée de jeunes qui ont peu d'expérience, dont certain·es seront encore d'âge mineur, **l'intégrité devrait être une condition essentielle pour l'embauche.** Qu'est-ce l'intégrité ? C'est le « caractère d'une personne qui est honnête et impartiale, qui pratique la justice de manière rigoureuse et qui est d'une probité sans faille » (Office québécois de la langue française). On pourrait dire aussi que c'est la conformité du comportement et des attitudes à des valeurs d'honnêteté, de respect et de dignité.

Une autre condition essentielle est le jugement. On parle ici de la « capacité de réfléchir avec discernement, perspicacité, finesse et bon sens, sur des choses qui ne font pas l'objet d'une connaissance immédiate certaine ni d'une démonstration rigoureuse » (Office québécois de la langue française).

Intégrité et jugement sont deux qualités qui devront transparaitre au cours du processus de sélection.

L'entrevue de sélection

Il est suggéré de former un comité de sélection d'au moins deux personnes incluant un·e gestionnaire du camp. Dès le début de l'entrevue, on informera le ou la candidat·e des mesures de prévention en matière de violence, d'intimidation et d'agressions sexuelles en vigueur au camp. On lui présentera le code de vie du camp et le code d'éthique du personnel. On évoquera ensuite la procédure de vérification des antécédents judiciaires.

Pendant l'entrevue, on prendra bonne note des réactions du ou de la candidat·e aux questions liées à la violence, à l'intimidation et aux agressions sexuelles. Il faut observer ses réactions, écouter attentivement ses réponses et se montrer attentif au langage non verbal (gestes, regards, mouvements et attitudes). Certains individus peuvent être réticents à répondre aux questions ou chercher à détourner la conversation. C'est un signe qui appelle une certaine

défiance. Si elle est menée avec rigueur, l'entrevue peut avoir un effet dissuasif sur les personnes mal intentionnées qui désireraient trouver un emploi au camp pour assouvir certaines pulsions. L'entrevue peut ainsi faire ressortir des indices révélateurs du caractère d'une personne, mais ce n'est pas toujours le cas. Elle n'est qu'une des étapes du filtrage.

Voir l'annexe 6 : Questions pour déceler l'intégrité et le bon jugement des candidat·es en matière de violence, d'intimidation ou d'agressions sexuelles.

La fiche d'identification et les références

La fiche d'identification permet de recueillir des renseignements sur les expériences, les besoins en formation et les références du ou de la candidat·e. Les données peuvent être insuffisantes pour évaluer l'intégrité morale et le jugement de la personne, mais les références aideront à le faire.

La procédure exige les références d'au moins deux personnes. Il faut contacter ces personnes pour en savoir davantage sur la personnalité des candidat·es. On leur demandera naturellement de confirmer les renseignements déjà reçus, mais on pourra aussi leur poser des questions sur les attitudes et les comportements des candidat·es, surtout s'ils ou elles ont eu des expériences avec des enfants, des adolescent·es ou d'autres clientèles vulnérables.

Voir l'annexe 7 : Vérification des références d'un·e candidat·e

La vérification des antécédents judiciaires

Le projet de loi 45, *Loi modifiant la Loi sur la sécurité dans les sports afin principalement de renforcer la protection de l'intégrité des personnes dans les loisirs et les sports*, adopté en 2024, exigera la vérification des antécédents judiciaires de toute personne qui, dans son travail, sera en contact avec des enfants et des adolescent·es.

> À la demande d'une fédération d'organismes sportifs, d'un organisme sportif ou d'un organisme de loisir, les personnes qui œuvrent auprès de personnes mineures ou handicapées et celles régulièrement en contact avec elles doivent lui transmettre une déclaration portant sur leurs antécédents judiciaires afin que la fédération ou l'organisme s'assure qu'elles n'ont pas d'antécédents judiciaires en lien avec leurs fonctions au sein de cette fédération ou de cet organisme. (Art. 33)

L'Association des camps du Québec exigeait d'ailleurs cette vérification avant l'adoption de ce projet de loi, ce qui fait que les camps membres n'ont pas à modifier leur procédure de recrutement de personnel. Outre les services policiers, plusieurs entreprises spécialisées en recherche d'antécédents offrent le service de vérification préemploi.

Cette mesure de filtration vise à éliminer des candidat·es dont le passé pourrait laisser croire qu'elles ou ils seraient une menace pour des mineur·es. Elle empêche notamment des personnes déjà condamnées pour divers délits, incluant les actes de pédophilie, d'accéder à des postes qui leur offriraient l'occasion de récidiver. Cette procédure ne garantit pas toutefois une protection totale, car ce n'est qu'une infime minorité des pédophiles ou des agresseurs qui sont condamnés au criminel et qui ont un casier judiciaire.

LA FORMATION

La formation du personnel est indispensable en matière de violence, d'intimidation et d'agressions sexuelles au camp. Ces questions devraient s'inscrire dans le cadre plus large de la sécurité des jeunes et comporter deux volets : la prévention et l'intervention.

Il faut en ce sens :

- Sensibiliser le personnel à l'éventualité de situations de violence, d'intimidation ou d'agressions sexuelles au camp
- Lui présenter tous les moyens de prévention : code d'éthique, code de vie, sécurité des lieux, mesures particulières
- Lui présenter la ou les procédures d'intervention en cas de situation problématique ou d'incident violent
- Lui décrire le rôle et les responsabilités particulières des animatrices·teurs et des accompagnatrices·teurs dans ces situations.

Comme le sujet est délicat, il peut être utile de faire appel soit à des spécialistes, qu'on invitera à faire des présentations, soit à des organismes spécialisés, qui peuvent offrir une formation complémentaire.

On ne saurait trop insister sur l'importance d'une participation active des membres du personnel à ce volet de la formation. Il ne faut pas hésiter à faire des simulations (études de cas), à provoquer des discussions et à offrir des pauses réflexives avec retour ultérieur.

Il est à noter que le personnel déjà formé ou expérimenté peut être invité à suivre des ateliers de formation complémentaires ou spécifiques sur le sujet si la formation initiale ne s'y attardait pas, était déficiente ou si le camp a adopté de nouvelles politiques ou procédures en matière de violence, d'intimidation ou d'agressions sexuelles.

Voir l'annexe 8 : Sujets à inclure dans le plan de formation du personnel en rapport avec la prévention de la violence, l'intimidation et les agressions sexuelles

LE SOUTIEN ET L'ACCOMPAGNEMENT

Le soutien et l'accompagnement en cours de travail sont nécessaires pour que les nouveaux membres du personnel puissent compléter leurs apprentissages. Ce soutien sera très opportun si une situation de violence ou d'agression survient.

Il faut comprendre que, en cas d'urgence, un·e employé·e sans expérience peut « oublier » ce qu'elle ou il a appris en formation et réagir de façon inattendue : figer et ne rien faire, paniquer, intervenir maladroitement. Certains gestes peuvent même être déplacés.

Le ou la gestionnaire devra peut-être faire preuve de compréhension et d'indulgence. Il se pourrait même qu'un employé·e ait besoin d'une aide psychologique. Ou alors y aura-t-il lieu de lui proposer un complément de formation.

Certains camps ont créé le poste d'animatrice·teur-conseil pour accompagner les nouvelles et les nouveaux. Cette formule de parrainage et marrainage peut faciliter leur intégration, mais aussi être fort utile en situation de crise.

Réflexions de gestionnaire

- Notre processus de recrutement s'attarde-t-il aux qualités d'intégrité morale et de jugement des candidat·es ?
- Notre démarche de vérification des antécédents judiciaires se déroule-t-elle bien généralement ? Recevons-nous les renseignements voulus dans les délais requis ?
- Comment contactons-nous les référent·es pour vérifier les qualités morales des candidat·es ?
- La formation que nous offrons inclut-elle les sujets de la violence, de l'intimidation et des agressions sexuelles ? Quelle importance ces sujets ont-ils dans le programme ?
- Faudrait-il bonifier notre programme de formation en cette matière ?
- Notre mode d'accompagnement des recrues inclut-il le soutien en cas de situations de violence ou d'intimidation ?

5. DES COMMUNICATIONS EFFICACES

Des communications efficaces contribuent à la prévention des actes de violence ou d'intimidation et faciliter les interventions en cas de situation problématique. Tous les types de communications (verbales en personne, textos, babillard, documents imprimés, téléphone, etc.) peuvent être mis à profit à ces fins.

En situation d'urgence, il y a peut-être lieu d'intervenir seul·e, mais sitôt que possible, il faut faire appel à des collègues ou à des supérieur·es pour obtenir un coup de main concret, leur faire part du déroulement des évènements et déterminer les suites avec elles ou eux. Chacun·e doit donc avoir en permanence un moyen de communication sur soi ou à proximité.

AVEC LES PARTICIPANT·ES

En début de séjour

- Présenter les valeurs du camp et le code de vie en soulignant les comportements attendus pour prévenir la violence et l'intimidation
- Indiquer la procédure à suivre ou ce qu'il faut faire si elles ou ils sont témoins d'un acte de violence ou d'intimidation
- Informer les participant·es qu'elles et ils peuvent en tout temps se confier à un·e adulte qui travaille au camp
- Impliquer les participant·es dans l'affichage des règles

Pendant le séjour

- Rappeler les consignes au besoin
- Rester à l'écoute des participant·es et à l'affut de leurs besoins
- Communiquer toujours de manière inclusive, respectueuse et franche
- S'adresser aux prticipant·es par leur prénom en évitant les sobriquets qui pourraient déplaire ou blesser
- Proscrire les blagues dégradantes ou à connotation sexuelle

AVEC LES PARENTS

Avant le séjour

Les communications avec les parents sont indispensables avant le séjour. Elles contiennent toutes sortes d'informations importantes, parmi lesquelles se trouvent celles qui ont trait à la sécurité du camp et à la prévention de la violence et de l'intimidation.

Il faut en ce sens y :

- Présenter le code de vie
- Mentionner la position claire du camp à l'encontre des gestes de violence et d'intimidation
- Indiquer les mesures disciplinaires applicables en cas de non-respect des règles de conduite du camp
- Identifier les personnes-ressources au camp à qui ils peuvent s'adresser en cas de problème
- Prendre le temps de les écouter et de dialoguer avec eux afin de bâtir une relation de confiance.

Voir l'annexe 9 : Présentation aux parents des mesures de prévention de la violence, de l'intimidation et des agressions sexuelles

Pendant le séjour

Pendant le séjour, il doit être possible de communiquer avec les parents en tout temps. On ne les alertera pas si leur enfant n'a commis qu'une faute légère, sans conséquence, mais il y aurait lieu de le faire si l'acte était violent au point de causer un préjudice sérieux à la ou aux victimes (atteinte à l'intégrité physique) ou s'il s'agissait d'un comportement répétitif (intimidation, expression d'un tempérament colérique, récidive après avertissement, etc.). Il vaut mieux aviser les parents avant de prendre des sanctions.

Il faut aussi communiquer avec les parents si leur enfant a été victime d'un acte violent, d'intimidation ou d'une agression sexuelle. Rappel important : si une déclaration au DPJ a été faite, il est interdit de communiquer avec les parents avant d'en avoir eu l'autorisation.

AVEC ET ENTRE LES MEMBRES DU PERSONNEL

Il est indispensable d'établir un système de communications permettant aux membres du personnel de communiquer entre elles et eux, mais aussi avec la direction. Des règles éthiques s'appliquent cependant aux communications, qui peuvent être intégrées au code d'éthique. Par exemple, le langage utilisé doit être clair, concis et sans vulgarité. Il peut être familier (tutoiement), mais doit rester respectueux.

En ce qui concerne spécifiquement la violence, l'intimidation et les agressions sexuelles, il faut que les membres du personnel :

- Connaissent les risques de gestes de violence ou de comportements d'intimidation
- Sachent à qui s'adresser précisément en cas de situation difficile ou problématique
- Connaissent bien la procédure à suivre si elles ou ils sont témoins d'un acte de violence ou d'un geste déplacé
- N'hésitent pas à signaler à un·e responsable tout acte illégal, comportement inadéquat ou geste déplacé, même si c'est difficile ou embarrassant.

De son côté, la ou le gestionnaire responsable de la direction du camp devra :

- Se montrer accueillant·e et transparent·e dans ses communications avec les membres du personnel
- Prendre le temps d'écouter les membres du personnel et dialoguer avec elles et eux afin d'établir et de maintenir une relation de confiance
- Faire au besoin des rappels de certains articles du code d'éthique ou du code de vie.

Réflexions de gestionnaire

- Les comportements attendus pour prévenir la violence et l'intimidation sont-ils connus des participant·es ?
- Est-ce qu'il est facile pour les participant·es de trouver une personne du camp à qui se confier en cas de besoin ?
- Est-ce que les participant·es savent quoi faire si elles ou ils sont témoins d'un acte de violence ou d'intimidation ?
- Le camp communique-t-il aux parents sa position à l'encontre des gestes de violence ou d'intimidation ?
- Leur mentionne-t-il les mesures disciplinaires applicables en cas de non-respect des règles de conduite du camp ?
- Avons-nous un système de communication (document écrit) permettant aux membres du personnel de communiquer entre eux, mais aussi avec la direction ?

CONCLUSION

Prévenir la violence au camp représente un défi complexe qui doit être à l'agenda de la ou du gestionnaire avisé·e. C'est une responsabilité qui associe la gestion des risques à la mission éducative du camp. On ne peut cependant tout prévoir, mais il faut être prêt·e à intervenir dans toutes les situations. La gestion de certains cas lourds peut être difficile et les décisions, embêtantes à prendre.

Bienveillance et discipline devront se côtoyer dans toute intervention. Il faudra être capable de tirer les leçons de toute situation imprévue qui aura perturbé les activités du camp. Être capable de sévir s'il y a lieu, mais aussi de comprendre, d'évaluer les dommages psychologiques qui peuvent affecter tout autant le personnel que les participant·es. Être à l'écoute, prendre conseil, réfléchir avant de prendre une décision, valider la compréhension des différentes politiques, assister le personnel dans leur mise en œuvre, évaluer les interventions sont autant de qualités et de tâches qui caractérisent un véritable leadership en matière de prévention et de gestion de la violence et de l'intimidation dans un camp.

Il est essentiel de faire des suivis tout au long de l'été pour s'assurer que les dispositifs de prévention ont bien été mis en place et fonctionnent, en particulier au chapitre de la sécurité des lieux. Il faudra aussi s'assurer que le personnel est bien outillé pour faire face à toute situation, mais aussi pour prévenir les gestes de violence, l'intimidation et les agressions sexuelles.

Il est enfin indispensable que, à la fin de la saison, l'évaluation en équipe inclue un retour sur l'efficacité de l'approche de prévention et sur les incidents violents qui auraient pu survenir en cours de route. Il y aura lieu alors de peut-être corriger le tir en vue de l'année suivante, en visant peut-être à améliorer le climat du camp et à favoriser davantage le plaisir et les expériences de vie positives qui font grandir.

RÉFÉRENCES

Centre de Services scolaire Marguerite-Bourgeoys, *L'intimidation à notre école, on n'en veut pas, qu'on se le dise !*, 2021

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Un signalement au DPJ, c'est déjà protéger un enfant — Quand et comment signaler ?*, 2024

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Loi sur la protection de la jeunesse*, gouvernement du Québec, 1999.

Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, *Démarche de soutien pour l'élaboration d'un code de vie éducatif*, 2018

Dubé, Maude, *Vers une résolution de conflits simplifiée et pacifique*, educatou.com.

Gouvernement du Canada, *Droit criminel et contrôle du comportement d'un enfant*, 2021

Gouvernement du Québec, *Agression sexuelle*, 2017

Gouvernement du Québec, *Définition des formes d'agression sexuelle*, 2023.

Institut national de santé publique du Québec, *Rapport québécois sur la violence et la santé, gouvernement du Québec*, 2018.

Ministère de la Famille, *S'engager collectivement pour une société sans intimidation — Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025*, gouvernement du Québec, 2021.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Aide-mémoire pour la direction.

Verdick, Ekizabeth et Marjorie Lisovskis, *GRRR ! Comment surmonter ta colère*, Impact ! Éditions, Québec, 2007.

ANNEXES

ANNEXE 1

L'ENSEIGNEMENT DU CODE DE VIE

Le respect du code de vie au camp exige en premier lieu que les participant·es qui y seront soumis·es le connaissent et en comprennent toutes les règles. L'apprentissage et la compréhension de ces règles sont fondamentaux.

C'est évidemment au début du camp qu'il faut présenter le code de vie aux participant·es. L'enseignement du code de vie doit cependant être concis et dynamique. Les participant·es ne sont pas à l'école, elles et ils sont venus pour jouer, s'amuser, avoir du plaisir. Donc, le temps sera limité pour la présentation du code de vie, ou encore découpé en petites tranches pour permettre de bouger entre les moments plus passifs où il faudra prêter attention à ce qu'on leur dit.

Règle par règle

Il faut présenter chaque règle une par une avec des mots adaptés aux participant·es et les faire participer à l'exercice. Prenons par exemple la règle qui dit : *« Je respecte les autres participant·es et le personnel du camp dans mes gestes et mes paroles. »* On peut alors demander : *Qui fait partie du personnel du camp ? Qu'est-ce que ça veut dire « respecter quelqu'un en gestes ? En paroles ? »* On peut ensuite regrouper les participant·es deux par deux et leur demander de s'expliquer la règle entre elles ou eux. Lorsqu'on est certain·e que c'est bien compris, on leur demandera comment elles et ils vont respecter cette règle. On note leurs réponses et on peut en profiter pour faire une activité de création d'affiches.

Comportements attendus et indésirables

Pour chaque règle, des comportements sont attendus et d'autres indésirables. Par exemple, la règle *« Je respecte le tour de chacune et chacun »* aurait pour comportements attendus d'écouter les autres, de parler à son tour seulement et de garder sa place dans une file d'attente. Par ailleurs, elle aurait pour comportements indésirables de parler n'importe quand ou quand ce n'est pas le temps, ou de couper la file. On peut donner les exemples en les mimant ou en présentant un sketch (qui peut être drôle).

Rappel

Les comportements attendus et indésirables doivent être rappelés lorsque le contexte change, par exemple au départ d'une sortie, à l'entrée au service de garde ou au début d'un jeu. On peut alors mettre l'accent sur une règle ou une autre. Par exemple, avant un jeu, on insistera sur la règle *« Je respecte les différences, les forces et les limites de chacune et de chacun ».* Ce qui signifie qu'il faut respecter ses adversaires s'il y a une compétition, ne pas les ridiculiser s'ils perdent et accepter soi-même la défaite s'il y a lieu. Évidemment, toute tricherie est inacceptable et pourrait être punie.

Après un incident violent ou d'intimidation

Après un incident violent ou d'intimidation, il y a peut-être lieu de revenir sur une ou des règles du code de vie. Celle ou celui qui s'est montré·e violent·e ou intimidant·e doit savoir quelle(s) règle(s) ont été enfreinte(s), mais les autres participant·es qui étaient présent·es peuvent aussi être associé·es à la réflexion. C'est une belle occasion de prise de conscience et même d'éducation dans le cadre d'une expérience vécue.

Par exemple, pendant un jeu, trois ou quatre participant·es se sont mis à rire d'un·e autre qui s'est montré·e maladroit·e, s'est trompé·e ou a fait perdre son équipe. Les enfants lui ont crié des noms et l'ont insulté·e. Après l'intervention de l'animatrice·teur, les jeunes impliqué·es ont été regroupé·es pour une séance de réflexion et un retour sur leur geste.

L'animatrice·teur peut alors leur lire la règle du code de vie qui n'a pas été respectée : *« Je ne favorise aucun acte d'intimidation ou de violence par des rires, des moqueries ou des gestes, ou par une acceptation tacite. »* Savaient-ils ou elles qu'ils ou elles n'ont pas respecté cette règle ? Quelle pourrait être leur sanction ? Quel geste de réparation pourrait être fait ?

ANNEXE 2

DES AFFRONTEMENTS SANS VIOLENCE DANS LES JEUX

Plusieurs jeux ou grands jeux s'inspirent de modèles guerriers : attaques de camps, bons contre vilains, équipes concurrentes à la recherche d'un trésor, élimination d'adversaires, prises de foulard étaient souvent au menu, sous le signe de l'affrontement.

Bon nombre de jeux aujourd'hui privilégient plutôt la coopération, mais certains proposent toujours une dynamique d'affrontement ou de compétition. Il ne faut pas les éliminer, car il y a là matière à éducation. Nul ne peut nier les pulsions qui poussent les êtres humains à s'affronter, à se livrer compétition, à s'affirmer en dominant. Chez les enfants et les adolescent·es, ces pulsions se présentent parfois brutalement.

Aussi, le désir d'affrontement est-il une source puissante de motivation et d'intérêt. Il est d'ailleurs à la base de tous les sports, si l'on s'en tient à une définition stricte du terme. Les sports ne sont que des jeux, c'est-à-dire des représentations dramatiques et symboliques d'une certaine réalité. Or, cette réalité, ce sont souvent des rapports de force.

L'éducation fait fausse route quand elle ignore les pulsions d'agressivité et d'émulation. Par le jeu compétitif, elle peut contribuer à civiliser ces pulsions, à les aiguiller vers des finalités de sociabilité et d'humanité. Les arts martiaux fournissent un bon exemple de ce que peut être une éducation sportive bien orientée : discipline, maitrise de soi, respect de l'adversaire et des règles, égalité des forces, franc jeu.

Oui donc à certains types d'affrontement dans les jeux, mais à l'intérieur de balises destinées à faciliter la poursuite de fins éducatives. Première balise : pas de combat direct. La lutte, le judo ou la boxe peuvent avoir des règles, mais ce sont des disciplines qui requièrent entrainement et apprentissage technique.

On pourrait en dire autant des « prises de foulard », qui ont animé tant de grands jeux traditionnels. Il y a des règles très strictes régissant ce type de combat, mais les participant·es ne prennent guère le temps de s'y initier. De plus, les hasards des jeux mettent en présence très souvent des participants et des participantes de taille et de force inégales. Les prises de foulard deviennent ainsi des séances de lutte libre qui virent rapidement au chamaillage ou à la bousculade, suscitant des injustices, des mécontentements et causant même des blessures.

Il faut préférer à ce mode d'affrontement les prises au toucher ou au tir. Dans le premier cas, il s'agit simplement de toucher l'adversaire de la main. C'est le jeu rituel du chat (tag), si prisé des enfants. Pour dissiper les équivoques et les contestations, disons que le toucher doit être ferme et bien senti; c'est davantage qu'un effleurement, mais sans aucune brutalité. La prise au tir est une forme de toucher indirect, au moyen d'un projectile inoffensif. Celui-ci doit être suffisamment lourd pour parcourir une trajectoire de plusieurs mètres, mais assez léger pour ne causer aucune blessure. On parle de balles de caoutchouc, de pochettes ou de sachets remplis de farine, de sable sec ou de sciure de bois, de boules de neige non gelées (en hiver), de balles de tissu compact. Les jeunes peuvent fabriquer eux-mêmes leurs munitions ou une protection contre les projectiles, par exemple des boucliers. Il est important de déterminer une distance de sécurité, disons une dizaine de mètres, ce qui permet d'interdire les tirs à bout portant qui pourraient causer des accidents (par exemple, aux yeux) même si le projectile est léger.

On peut recourir à bien d'autres modes d'affrontement ou de prise. En voici quelques-uns :

L'identification à vue

Il suffit d'apercevoir l'adversaire et de crier son nom pour l'éliminer. Il faut naturellement que tous les participants et participantes se connaissent. Ce type d'affrontement peut toutefois donner lieu à bien des contestations : nom mal articulé, série de noms criés au hasard, priorité (qui a crié le premier ?).

L'identification aux numéros

Ce mode consiste à lire à haute voix le numéro de l'adversaire pour l'éliminer. Chaque joueur ou joueuse porte donc un numéro inscrit sur une bande de tissu ou un bout de carton; la fiche est fixée sur le front à l'aide d'un bandeau ou sur la poitrine, à la manière d'un dossard. L'important est qu'elle reste bien visible tout au long du jeu. Les joueurs n'ont pas le droit de dissimuler ou de camoufler leur numéro.

Le hasard

La détermination d'un vainqueur au hasard place vraiment tout le monde sur un pied d'égalité. Chaque joueur ou joueuse reçoit un petit sac dans lequel se trouvent cinq jetons numérotés de 1 à 5. Quand deux adversaires se rencontrent, chacun(e) pige un jeton dans le sac de l'autre; celui ou celle qui a pigé le nombre le plus élevé gagne la manche… et s'empare du sac de l'autre. On peut aussi distribuer un certain nombre de cartes à jouer à chaque joueur. Chaque adversaire tire une carte dans le jeu de l'autre la carte supérieure l'emporte. Si les deux joueurs ou joueuses tirent la même carte ou le même numéro, c'est match nul et chacun(e) repart de son côté.

Quel que soit le mode d'affrontement, il faut éviter que les joueurs et les joueuses soient sorti(e)s complètement du jeu à l'issue d'un affrontement. Ou bien on leur confiera alors un autre rôle ou bien ils devront pouvoir « ressusciter » en regagnant leur base de départ. La cheffe ou le chef de jeu peut redonner des « vies » sous forme de foulards, de cartons, de balles, de jetons, etc. La possibilité de ressusciter, donc de continuer à participer au jeu jusqu'à son terme, contribue fortement à dédramatiser les affrontements.

Tiré de : Poulet, Denis, *Grands jeux pour jeunes de 7 à 15 ans*, 2002 (inédit)

ANNEXE 3

COMPORTEMENTS SÉCURITAIRES DU PERSONNEL DANS LES SITUATIONS À RISQUE D'AGRESSION SEXUELLE OU DE MAUVAISE INTERPRÉTATION

Témoignage d'affection envers un·e participant·e avec touchers

- Être visible en tout temps
- Toucher la ou le participant·e au dos, à la tête ou aux épaules, la ou le serrer en entourant ses épaules avec le bras, sur le côté plutôt que face à face

Dans les douches, vestiaires et toilettes

- Respecter la pudeur de chaque personne
- Ne jamais obliger un·e participant·e à se déshabiller
- Présence d'au moins deux animatrices·teurs, sinon aménager un accès visuel au local
- S'il n'y a pas d'installations sanitaires séparées pour les filles et les garçons, en prévoir l'utilisation à tour de rôle
- Ne pas utiliser les mêmes installations sanitaires, douches et vestiaires en même temps que les participant·es

Soins à un·e participant·e handicapé·e

- Avoir avec les parents une entente claire sur l'aide ou les soins à apporter
- Dire à la personne les gestes qui seront effectués avant de les effectuer. Par exemple, *« Maintenant, je vais t'aider à t'essuyer les fesses. »*

Baignade

- Toujours porter un maillot de bain décent qui couvre bien le bassin et, chez le personnel féminin, le buste
- Éviter tout contact physique avec les participant·es

Transport des participant·es

- Être toujours accompagné·e d'un·e autre membre du personnel
- Indiquer aux participant·es avant le départ les consignes de sécurité à l'intérieur du véhicule
- Informer le camp de tout retard ou problème en cours de route

Dortoirs et autres lieux d'hébergement

- Ne jamais obliger un·e participant·e à se déshabiller
- Ne jamais partager une chambre seul·e avec un·e participant·e
- Porter une tenue de nuit décente
- Présence d'au moins deux personnes, sinon aménager un accès visuel au local

Camping, excursion ou expédition

- Toujours être accompagné·e d'un autre membre de l'équipe
- Éviter de se retrouver seul·e dans une tente avec un·e participant·e

Port d'équipements spécialisés (ex. : cuissards, VFI)

- Demander à la participante ou au participant de revêtir l'équipement seul·e (autant que possible) en la ou le guidant verbalement
- Le cas échéant, vérifier les attaches de l'équipement en lui expliquant ce que l'on fait et en s'assurant qu'il ou elle est à l'aise

Application de crème solaire

- Demander à la personne d'appliquer elle-même sa crème solaire
- Si elle n'y arrive pas (trop jeune ou difficulté d'application sur certaines parties du corps), la jumeler avec un·e autre participant·e : chacun·e appliquera la crème solaire à l'autre.
- Si ce n'est pas possible, appliquer la crème solaire en évitant tout geste déplacé, et ce, en présence d'un·e autre adulte

Rencontre individuelle avec un·e participant·e

- Ne jamais se trouver seul·e avec un·e participant·e dans une pièce fermée
- Si on s'éloigner des autres, hors de portée de voix, il faut quand même rester à leur vue.
- Rapporter à la direction du camp tout entretien privé avec un·e participant·e

Intervention en soins de santé

- Présence d'un·e autre membre de l'équipe pour toute intervention
- Seul·e un·e professionnel·le de la santé peut pratiquer un examen des organes génitaux.

Retard ou absence des parents

- Ne pas raccompagner la ou le participant·e chez elle ou lui ou l'emmener chez soi
- Attendre le parent sur place en compagnie d'un·e autre membre du personnel ou d'un autre parent jusqu'à son arrivée
- Toujours s'assurer que chaque participant·e quitte le camp avec une personne autorisée à venir la ou le chercher

ANNEXE 4

AIDE-MÉMOIRE DE LA OU DU GESTIONNAIRE POUR ASSURER UN SUIVI EN CAS DE SITUATION DE VIOLENCE OU D'INTIMIDATION

Note. Cet aide-mémoire ne s'applique pas aux situations d'agression sexuelle.

Actions à mettre en œuvre lorsque des situations de violence ou d'intimidation sont signalées		
Évaluer rapidement l'évènement (nature, personnes impliquées, gravité, durée, etc.)	**Date**	**Initiales**
Rencontrer la victime et lui offrir le soutien et l'accompagnement nécessaires selon le contexte ☐ S'informer de la situation (fréquence des gestes, inégalité du rapport de force, souffrance de la victime, etc.) ☐ Lui demander comment elle se sent ☐ Assurer sa sécurité si nécessaire ☐ L'informer que vous allez la revoir rapidement pour vérifier si la situation s'est reproduite		
Intervenir auprès de la personne qui a commis un ou des actes de violence ou d'intimidation ☐ Lui demander de cesser son comportement ☐ Lui rappeler les valeurs, les règles de conduite ou le code de vie du camp ☐ Vérifier si elle comprend que son comportement est inacceptable et lui demander si elle accepte de cesser ☐ Lui rappeler le comportement attendu ☐ Appliquer des sanctions, incluant au besoin des gestes de réparation		
Informer les parents de la victime et ceux de la personne qui a commis l'agression ou fait des gestes d'intimidation, et les associer à la recherche de solutions ☐ S'il y a lieu, informer aussi les parents des participant·es qui auraient été témoins de l'acte indésirable		
Consigner l'acte d'intimidation ou de violence dans les dossiers appropriés et dans un rapport selon la procédure en vigueur, dans le respect de la protection des renseignements personnels ☐ Au besoin, avoir recours aux ressources de la communauté pour les participant·es concerné·es (victimes, agresseurs et témoins) ☐ Collaborer avec le Service de police si un parent choisit de porter plainte		

Inspiré de : Ministère de l'Éducation, *Aide-mémoire pour la direction*

ANNEXE 5

SIX ÉTAPES POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES DE COLÈRE

La colère est une des premières sources de violence, au camp comme ailleurs. Certaines personnes (enfants, adolescent·es et adultes) se mettent fréquemment en colère. La colère se peut se manifester de différentes façons : en frappant ou lançant des objets, en criant, en agressant des proches, en fuyant ou en s'isolant, en se mutilant, en cherchant des dérivatifs ou des exutoires (frapper dans un « punching bag » par exemple ou pratiquer un sport de combat), etc.

La colère est toutefois une attitude qui se maitrise, que l'on peut apprendre à gérer, même quand on est jeune. Le camp n'est peut-être pas le lieu idéal pour faire cet apprentissage, car ce n'est pas un processus qui se fait en un clin d'œil. Mais il est peut-être l'occasion d'entreprendre cet apprentissage ou de le poursuivre s'il a déjà été entamé ailleurs (à l'école ou à la maison). L'animatrice·teur peut alors accompagner l'enfant dans sa démarche, notamment après un épisode de colère (qu'il ait dégénéré ou non).

Le livre *GRRR ! Comment surmonter ta colère* décrit en détail toute cette démarche, laquelle se résume à six étapes. Les consignes qui suivent s'adressent à une personne qui s'est mis colère contre une autre. La scène suppose que l'autre personne est présente.

1. **Prépare-toi à la discussion.**
   Il faut que tu sois calme.

2. **Expose le problème.**
   Expose-le clairement, mais de manière respectueuse.

3. **Écoute l'autre personne.**
   Approuve d'un signe de tête. Répète ce que tu penses que la personne a voulu dire. Pose-lui des questions si tu ne comprends pas.

4. **Décris ce que tu ressens.**
   Sers-toi de messages au « je ».

5. **Discute d'idées pour résoudre le problème.**
   Essaie de trouver plusieurs bonnes idées.

6. **Choisis une solution à essayer.**
   Fixe-toi aussi un délai pour voir si ça marche.

Extrait de *GRRR ! Comment surmonter ta colère*, par Elizabeth Verdick et Marjorie Lisovskis, 2003, 2007 pour l'édition française. Impact ! Éditions, Québec

ANNEXE 6

QUESTIONS D'ENTREVUE POUR DÉCELER L'INTÉGRITÉ ET LE BON JUGEMENT DES CANDIDAT·ES EN MATIÈRE DE VIOLENCE, D'INTIMIDATION OU D'AGRESSIONS SEXUELLES

Les questions qui suivent devraient faire partie de l'ensemble du questionnaire d'entrevue. Elles doivent être intégrées à ce questionnaire, pas dans un bloc à part. Par ailleurs, il est important que la ou le candidat·e sache que le camp a une politique de prévention de la violence, de l'intimidation et des agressions sexuelles et que des sanctions sont prévues pour tout acte commis en violation des règles applicables à ces situations. La ou le candidat·e devra aussi, si elle ou il est embauché·e, s'engager à respecter le code d'éthique et le code de vie du camp.

Plusieurs questions sont des mises en situation. Il n'y a pas nécessairement de bonnes ou de mauvaises réponses. Les réponses permettront de savoir si le ou la candidat·e peut faire preuve de jugement nuancé dans de telles situations.

- Qu'est-ce qui vous a amené·e à vouloir travailler dans notre camp auprès des enfants et des jeunes ?
- Quelles sont les valeurs auxquelles vous attachez le plus d'importance dans votre vie ?
- Avez-vous des enfants ? Avez-vous déjà travaillé avec des enfants ou des jeunes ?
- Qu'est-ce qui vous indigne le plus dans les comportements d'intimidation ?
- Selon vous, la violence est-elle acceptable dans certaines situations ?
- Vous êtes-vous déjà mis en colère à la suite du comportement d'un·e enfant ou d'une personne que vous n'avez pas apprécié ? Si c'est le cas, qu'est-ce que vous avez fait ?
- Si un·e participant·e se mettait en colère (contre vous ou contre quelqu'un d'autre), comment réagiriez-vous ?
- Que feriez-vous pour intégrer un·e participant·e qui se fait mettre de côté par le reste du groupe ?
- Un·e enfant de votre groupe pleure régulièrement durant la journée. Que faites-vous et pourquoi ?
- Vous surprenez un·e jeune à en pousse très fort un·e autre dans le but de lui prendre le ballon, que faites-vous ?
- Une personne dans l'entourage du camp (autre membre du personnel, parent, fournisseur, etc.) se met à crier après les enfants. Que faites-vous ?
- Un·e participant·e vous confie qu'un animateur le touche quand il se change pour aller à la baignade. Comment réagissez-vous ?
- Un·e participant·e vient se plaindre qu'on n'arrête pas de lui jouer des tours et de lui crier des noms. Comment réagissez-vous ?

Inspiré de : Direction de santé publique de la Montérégie, *Politique de prévention et d'intervention en matière de violence et d'agression sexuelle — Guide d'implantation. Pour pratiquer des activités sportives et de loisir en toute sécurité*, Longueuil, 2000.

ANNEXE 7

VÉRIFICATION DES RÉFÉRENCES D'UN·E CANDIDAT·E

La vérification des références d'un·e candidat·e peut se faire oralement ou par écrit, suivant les circonstances (disponibilité du ou de la référent·e, lieu de travail ou de résidence). Mais que ce soit par courriel, par téléphone ou en personne, il importe d'obtenir les réponses au questionnaire dont la présente annexe propose un modèle. En cas de refus ou de manque de collaboration du ou de la référent·e, il faudra en trouver un·e autre.

1. Comment avez-vous connu la/le candidat·e et depuis combien de temps la ou le connaissez-vous ?
2. Comment la personne s'acquitte-t-elle de ses responsabilités ou des tâches que vous lui avez confiées ?
3. Lui confieriez-vous vos propres enfants ? Pourquoi ?
4. Selon vous, a-t-elle ou a-t-il déjà eu des comportements pouvant engendrer des problèmes auprès d'une clientèle vulnérable (violence verbale, physique ou autre) ?
5. D'après vous, quels sont les forces et les défis de cette personne ?
6. La/le réembaucheriez-vous (ancien employeur) ou l'embaucheriez-vous dans votre entreprise ? Pourquoi ?

Prise de référence effectuée par :

Date :

ANNEXE 8

SUJETS À INCLURE DANS LE PLAN DE FORMATION DU PERSONNEL EN RAPPORT AVEC LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE, L'INTIMIDATION ET LES AGRESSIONS SEXUELLES

Cadre général

- Les valeurs du camp
- Le code d'éthique du personnel
- Le code de vie du camp
- Le climat du camp

Les participant·es d'abord

- Les conflits entre participant·es
- La gestion de la colère
- Accueillir les confidences d'un·e participant·e

Violence, intimidation et agressions sexuelles

- Les définitions
- La distinction entre violence et intimidation
- Les conséquences chez les victimes

Activités et vie au camp

- Les affrontements sans violence dans les jeux
- Les activités de sensibilisation à la prévention de la violence et de l'intimidation (incluant les jeux d'Opération Drapeau)
- Les situations à risque d'agression sexuelle ou de mauvaise interprétation et les comportements appropriés

Interventions en situation de violence, d'intimidation ou d'agression sexuelle

- L'intervention bienfaisante
- La résolution pacifique des conflits
- Les gestes de réparation
- Le signalement au DPJ
- Les dispositions de Code criminel sur les punitions corporelles
- Les mesures disciplinaires à l'endroit des participant·es
- Les mesures disciplinaires à l'endroit des membres du personnel
- Les communications avec les parents

Mises en situation (ou simulations)

- Un·e participant·e est rejeté·e par son groupe, qui la ou le dénigre, lui confie des tâches ou des rôles inintéressants, lui joue des tours ou s'en moque.
- Une bagarre a éclaté entre deux jeunes, l'un des deux est blessé légèrement.
- Un·e enfant se colle souvent à son animatrice, qui veut l'éloigner, mais ne sait comment s'y prendre.
- Un jeu a viré à la pagaille, plusieurs participant·es se chamaillent, il y a du mécontentement dans l'air.
- Un·e enfant en colère a lancé divers objets en direction des autres et donné des coups de pied dans le matériel, il a été difficile à encadrer, mais a fini par se calmer.
- Un animateur se retire souvent à l'écart avec un·e jeune, prétextant que cet·te enfant a besoin d'une attention particulière.
- Une jeune crie souvent après ses camarades, son langage est grossier, elle a tendance à envoyer promener tout le monde.

ANNEXE 9

PRÉSENTATION AUX PARENTS DES MESURES DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE, DE L'INTIMIDATION ET DES AGRESSIONS SEXUELLES

Le texte qui suit est une proposition qui peut être insérée dans une communication générale aux parents avant le début du camp ou qui peut faire l'objet d'une communication spécifique. Il peut évidemment être modifié selon le contexte.

Le camp _____ (nom du camp) veut assurer un milieu de vie sain à toutes les personnes qui le fréquentent. En ce sens, il a adopté plusieurs mesures visant de façon générale à créer et à maintenir un environnement sécuritaire, et de façon plus spécifique à prévenir la violence, l'intimidation et les agressions sexuelles. À ce sujet, vous pouvez consulter nos politiques et règlements en vous adressant à la direction du camp.

Le camp a un code de vie qui s'applique à toutes et à tous. Votre enfant ou votre jeune devra prendre l'engagement de le respecter. Vous trouverez ci-joint ce code de vie. Nous vous invitons à en prendre connaissance et à en parler avec votre enfant ou votre jeune pour qu'elle ou il en comprenne l'importance. Le non-respect des règles de conduite du code de vie peut entrainer des conséquences à déterminer selon la situation.

Au camp, toutes les participantes et tous les participants pourront à tout moment parler à une personne de confiance si une situation désagréable survenait. Vous pouvez dire à votre enfant ou votre jeune de ne pas hésiter à se confier s'il se sent mal, n'aime pas une situation ou a été témoin d'un geste indésirable.

Si vous-même, lors d'un passage au camp, percevez une situation malsaine ou êtes témoin d'un acte problématique, nous vous prions d'en informer aussitôt la direction du camp.

Nous comptons sur votre collaboration afin d'offrir à tous les participant·es des expériences significatives au camp, et ce, en toute sécurité.

La direction du camp

Association des
camps du Québec

7665, boulevard Lacordaire
Montréal (Québec) H1S 2A7

campsquebec.com