PROJET PARCS – SEPTEMBRE 2019-SEPTEMBRE 2020

ETUDE EXPLORATOIRE À L'ADRESSE DES ORGANISATIONS DE SPORT ET DE LOISIRS DE BELGIQUE FRANCOPHONE ET DE LEURS INTERVENANTS

Rapport de synthèse des résultats

COORDINATEUR ET PARTENAIRES DU PROJET PARCS (2019-2021)

Le projet PARCS est financé par le programme Horizon 2020 de la Commission Européenne.

Le contenu de ce document représente les vues de l'auteur uniquement et relève de sa seule responsabilité. La Commission européenne n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

MEMBRES DU COMITE CONSULTATIF D'ADULTES (CCA) DU PROJET PARCS

Les organisations belges membres du CCA sont : l'AISF, Arc-en-Ciel, ADEPS, Educasport, la Fédération des Ecoles de Devoirs, les Guides de Belgique, le KEKI, l'ONE, le Panathlon et SOS Enfants.

SOMMAIRE

PRESENTATION 7

1. Projet 7
2. Questionnaire 8
3. Méthode et limites de l'étude 9
4. Principaux résultats et points d'attention 11

PROFIL DES REPONDANTS ET DE LEURS ORGANISATIONS 14

1. Quel type d'activités est proposé par votre structure ? 15
2. A quel type d'organisation appartient votre structure ? 15
3. Quelle est la capacité d'accueil de votre organisation ? 16
4. Quel est l'âge du public accueilli ? 16
5. Quel est le type de public accueilli par votre organisation ? 17
6. Quel est votre genre ? 18
7. Quel est votre tranche d'âge ? 18
8. Dans votre organisation, quel est votre statut ? 18
9. Quel type de rôle avez-vous dans votre organisation ? 19

SECTION INFORMELLE 20

1. Comment pensez-vous que votre organisation protège les enfants ? 20
2. Des instruments 20
3. Des pratiques 21
4. Croyez-vous que les enfants reçus par votre organisation soient suffisamment informés de leur droit à être protégés de la violence ? 22
5. Quel est l'impact de la taille de la structure sur le ressenti des répondants de la connaissance des enfants de leur droit à être protégés ?23
6. Quels rôles ont les professionnels qui sont les plus convaincus que les enfants sont suffisamment informés ? 24
7. Le personnel/les bénévoles reçoivent-ils ou, au besoin, peuvent-ils recevoir, un soutien particulier pour répondre de manière adéquate aux besoins spécifiques de certains enfants ? 25
8. Quel est le pourcentage des personnes ayant indiqué que leur organisation recevait un public à besoins spécifiques qui ont également indiqué recevoir un soutien adéquat pour répondre à ces besoins ? 26
9. Sauriez-vous à qui soumettre des préoccupations concernant le comportement inadéquat d'un collègue, d'un parent, d'un enfant ? 27
10. La taille de la structure a-t-elle un impact sur la connaissance qu'ont les répondants des personnes auxquelles s'adresser en cas de difficulté ? 28
11. Le rôle du répondant est-il un facteur d'influence sur la connaissance qu'ont les répondants des personnes auxquelles s'adresser ? 28
12. Sauriez-vous comment soumettre ce type de préoccupations ? 29
13. En cas de problème, pensez-vous que les enfants sachent à qui s'adresser au sein de votre organisation pour recevoir un soutien ? 29
14. La tranche d'âge des répondants a-t-elle une influence sur leur connaissance des moyens de signalement ? 30
15. Le rôle des répondants influe-t-il sur leur connaissance des moyens de signalement ? 30
16. Si un cas de violence physique, psychologique ou sexuelle avait lieu au sein de votre organisation, vous sentiriez-vous capable d'y faire face ? 31
17. Le statut professionnel des répondants influe-t-il32sur leur capacité perçue de faire face à un cas de violence? 32
18. Le rôle des répondants influe-t-il sur leur capacité perçue de faire face à un cas de violence ? 33

19. Qu'est-ce qui vous aiderait à vous sentir davantage capable de faire face situation de violence ? 34

SECTION FORMELLE : QUESTIONS GENERALES 36

1. Pensez-vous que votre organisation dispose d'un document, ou de lignes directrices, gouvernant les attitudes entre adultes et enfants et les mesures à prendre pour protéger les enfants ? 36

2. A quel secteur d'activité appartiennent majoritairement les structures dont les répondants estiment qu'elles ont des documents ou lignes directrices gouvernant les attitudes entre adultes et enfants et les mesures à prendre pour protéger les enfants ? 37

3. Pensez-vous que ce document constitue une Politique de Protection de l'Enfance (PPE) ? 38

4. Ce document est-il établi par écrit ? 38

5. A quels types de structures appartiennent les répondants qui déclarent que leur organisation dispose d'une PPE ? 39

6. Les répondants considérant que leur organisation possède des lignes directrices pensent-ils qu'il s'agisse d'une PPE ? 40

7. Quel est le pourcentage des documents/lignes directrices existantes qui soient, selon le répondant, consignés par écrit ? 40

8. Quel est l'impact de l'âge du public accueilli par l'organisation sur l'existence d'une PPE consignée par écrit ? 41

9. D'après vous, ce document est-il rédigé dans un langage facile à comprendre par tous les adultes ? 42

10. Quel est le lien entre le ressenti concernant la capacité de faire face à un cas de violence et le fait que les PPE soient rédigées dans un langage compréhensible ? 42

11. Pensez-vous que ce document donne la priorité au bien-être des enfants ? 43

12. Et pensez-vous qu'il indique explicitement que tous les enfants ont le droit à la même protection ? 43

13. D'après-vous, les consignes de ce document s'appliquent-elles à l'ensemble des personnes avec lesquelles votre organisation est en contact (travailleurs, bénévoles, parents, enfants, stagiaires, administrateurs…) ?. 43

14. Les organisations accueillant des enfants à besoin spécifiques font-elles davantage mention, dans leurs documents, du principe de non-discrimination que les autres ? 44

15. Croyez-vous que le contenu de ce document soit connu par toutes les personnes visées à la question précédente ? 45

16. Pensez-vous que cet outil soit régulièrement mis à jour ? 45

17. Quel est l'impact de la taille de la structure sur la connaissance supposée qu'ont les membres et bénéficiaires de la PPE de leur organisation ? 46

18. D'après vous, ce document définit-il la notion de violence ? 47

19. A votre avis, des ressources (humaines et matérielles) sont-elles disponibles pour vous aider à mettre les dispositions de ce document en œuvre ? 48

20. Quel est l'impact de la taille de la structure sur la disponibilité de ressources pour aider à mettre en place les dispositions de la PPE ? 48

21. Pensez-vous que votre organisation dispose d'une charte éthique ?. 49

22. A quel type de secteur les structures ayant des chartes éthiques appartiennent-elles majoritairement 49

23. Pensez-vous que votre organisation dispose d'un code de conduite ?50

24. A quel type de secteur les structures ayant des codes de conduite appartiennent-elles majoritairement ? 51

SECTION FORMELLE : RECRUTEMENT 52

1. D'après vous, une déclaration formelle de respect de la PPE (Politique de Protection de l'Enfance) de votre organisation (ou tout autre document de ce type) constitue-t-elle une condition de recrutement ou d'entrée dans votre organisation ? 52

2. Quels sont, majoritairement, les types de structures qui exigent un engagement formel vis-à-vis de la PPE comme condition d'emploi ? 52

3. Croyez-vous que les postulants à un poste salarié dans votre organisation doivent, à l'heure actuelle, systématiquement fournir un extrait de casier judiciaire ? 53

4. et concernant les bénévoles/volontaires ? 53

5. Quel que soit votre statut, avez-vous fourni un extrait de casier judiciaire lorsque vous avez rejoint l'organisation ? 53

6. Quelle est la différence entre la théorie et la pratique concernant la soumission d'extraits de casiers judiciaire ? 54

7. A votre avis, les offres d'emploi mentionnent-elles habituellement la PPE de votre organisation (ou tout document semblable) et les conditions qu'elle impose ? 55

8. Votre organisation demande-t-elle des références aux postulants, et sont-elles vérifiées ? 55

9. Les personnes chargées du recrutement et de la sélection dans votre organisation maîtrisent-elles les questions liées à la protection 55

SECTION FORMELLE : FORMATION 56

1. Selon vous, y-a-t-il dans votre organisation une procédure de familiarisation avec la PPE ou tout autre outil de protection de l'enfance destinée aux travailleurs, bénévoles, parents… ? 56

2. Pensez-vous Que tous les toutes les personnes entrant en contact avec des enfants lors des activités de votre organisation aient été formés aux questions de détection et de réaction face à des situations de violence/maltraitance ? 56

3. Existe-t-il un lien entre le ressenti concernant la capacité de faire face à un cas de violence et la formation à la détection/réaction face des cas de violence ? 57

4. Pensez-vous que toutes les personnes entrant en contact avec des enfants lors des activités de votre organisation aient été formés aux questions de développement de l'enfant et/ou comportement/de conduite envers et avec les enfants ? 57

5. Les personnes responsables de la formation des employés et bénévoles participant aux activités de votre organisation sont-elles formées aux questions de protection de l'enfance ? 58

6. Si votre organisation forme ses employés et/ou ses bénévoles aux questions liées à la protection de l'enfance, vérifie-t-elle et actualise-t-elle régulièrement leurs acquis ? 59

7. Quel pourcentage des organisations disposant d'une PPE organisent des formations à la détection et la réaction face à des situations de violence/de maltraitance pour leurs travailleurs et bénévoles ? 59

SECTION FORMELLE : STRUCTURES ET PROCEDURES 60

1. Pensez-vous qu'au sein de votre organisation, une personne ait été désignée pour s'assurer tout particulièrement de la bonne protection des enfants ? *On parle ici d'un rôle spécifique lié à la protection*. 60

2. A votre connaissance, existe-t-il une procédure de signalement des violences ou incidents prédéfinie au sein de votre organisation ? 60

3. Parmi les organisations disposant de « lignes directrices », combien ont une personne spécifiquement responsable des questions de protection de l'enfance ? 61

4. A votre connaissance, si une plainte ou un signalement sont déposés, une suite est-elle systématiquement donnée à cette plainte ? 61

5. Dans le cas de la question précédente, croyez-vous que la victime/le plaignant soit informé des suites données à la plainte ? 62

6. Le rôle du répondant influe-t-il sur sa connaissance de l'existence d'un point focal et d'une procédure de signalement de violence? 63

SECTION FORMELLE : PARTENARIATS 65

1. A votre avis, si votre organisation travaille avec des partenaires, existe-t-il des mesures pour s'assurer que ces partenaires possèdent des règles (explicites ou implicites) semblables aux vôtres en termes de protection de l'enfance ? 65

SECTION FORMELLE : GESTION DES DONNEES ET COMMUNICATION 66

1. Pensez-vous que le partage de données personnelles (nom, date de naissance, coordonnées, particularités physiques ou psychologiques, adresse, photo…) sur les enfants est encadré par des règles claires, dans votre organisation ? 66

2. Lorsque votre organisation doit obtenir des données personnelles sur un enfant, croyez-vous qu'elle demande/obtient l'accord de l'enfant, c'est à dire un accord adapté à son âge, ses capacités et son contexte de vie ? 66

3. A votre connaissance, lorsque votre organisation doit obtenir des données personnelles sur un enfant, demande-t-elle/obtient-t-elle l'accord des parents ou tuteurs de l'enfant ? 67

4. D'après vous, lorsque des données personnelles sur les enfants sont partagées, le sont-elles uniquement aux membres de votre organisation qui ont vraiment besoin de les connaitre ? 67

5. Selon vous, votre organisation a-t-elle mis en place une politique relative à la bonne utilisation des nouvelles technologies (site web, réseaux sociaux) afin de s'assurer de la protection des données personnelles des enfants dans ce cadre ? 68

6. Quel est l'influence de l'âge des enfants accueillis sur les dispositifs concernant les données et nouvelles technologies ? 69

7. Quels types de structures possèdent un dispositif de protection des données ? 70

CONCLUSION GENERALE 71

ANNEXES 72

Annexe 1 : Contenu de l'email d'invitation à répondre au questionnaire ... 72

Annexe 2 : Modèle de réflexion proposé par le Prof. Dr. Em. Yves Vanden Auweele - Child protection in sport and recreation contexts: a roadmap guided by a comprehensive integrity management model (EN) 75

Introduction 75

A coherent comprehensive integrity management model as guideline 75

The effectiveness of that (integrity) management model depends on its logic of comprehensiveness, interdependence and synergies between its *2 objectives, 3 pillars and 4 functions.* 76

Classification of the questions and answers of the formal section in terms of the integrity management model: 81

List of potential instruments, processes and structures 82

PRESENTATION

1. PROJET

Le projet PARCS (Pour des Activités Récréatives et de loisirs dans un Cadre Sûr) a été lancé en septembre 2019, pour une durée de deux ans. Il a pour objectif d'améliorer la protection des enfants dans le cadre des activités sportives et de loisirs, notamment par la mise en place de politiques ancrées dans les organisations responsables de la mise en œuvre de telles activités.

Les partenaires du projet sont le Délégué Général aux Droits de l'Enfant belge (DGDE), le programme de prévention de la maltraitance mis en place par la Fédération-Wallonie Bruxelles (Yapaka) et Défense des enfants International World Service (DEI-WS). Ce projet est financé par le Directorat Général Justice, dans le cadre du programme Droits, Egalité et Citoyenneté (REC) de la Commission Européenne. L'objectif de l'appel auquel a répondu PARCS était de prévenir et combattre la violence envers les enfants.

Ses principaux objectifs sont les suivants :

- Sensibiliser des organisations ciblées aux droits des enfants et au besoin de développer, élaborer et adopter une politique de protection des enfants ;
- Soutenir ces organisations dans l'application de cette politique et élaborer un outil pour aider toute structure à développer, mettre en œuvre et évaluer une telle politique ;
- Créer et former un groupe d'intervenants spécialisés dans la protection de l'enfance et l'élaboration d'une politique de protection de l'enfance ;
- Promouvoir l'adoption d'une législation encourageant les organisations ciblées à adopter une politique de protection des enfants ;
- Convaincre les autorités de donner plus de visibilité au développement des mesures de protection des enfants dans les organisations sportives et de loisirs en adoptant des règles favorisant ces politiques.

Notons, néanmoins, que le projet PARCS s'inscrit dans un cadre législatif préexistant en matière de prévention de la maltraitance et de la protection des enfants (Décret maltraitance[1], Code qualité ONE[2], Décret aide à la jeunesse[3], Décret éthique sport[4]…). De nombreuses initiatives sont en cours, et notamment au niveau du Conseil de l'Europe, avec le projet CSIS (Child Safeguarding in Sport[5]) auquel participe la Belgique.

Ces actions répondent à un véritable besoin de terrain, notamment souligné par une étude menée en Belgique et aux Pays-Bas en 2016 qui établissait que, dans le milieu sportif[6] :

- Pratiquement 4 des enfants interrogés sur 10 auraient subi des violences psychologiques ;
- Presque 2 sur 10 des violences sexuelles ;
- Plus d'1 sur 10 des violences physiques.

Les résultats de la présente étude exploratoire confortent ce mouvement en confirmant un besoin de terrain et une volonté d'œuvrer dans le domaine.

Notons ensuite que les partenaires du projet PARCS sont convaincus que la grande majorité des personnes, salariées ou volontaires, œuvrant dans le monde du sport ou des loisirs, ont à cœur de garantir le droit des enfants à être protégés de la violence, de soutenir les familles et le développement de chaque enfant accueilli. Dès lors, des projets comme PARCS ont pour but de permettre à ces activités d'exister en accord avec leur objectif premier : être des lieux de bien-être, d'épanouissement et de plaisir pour tous.

2. QUESTIONNAIRE

Ce questionnaire a été conçu dans l'objectif d'avoir un aperçu de l'existant, et des manques potentiels, en matière de protection de l'enfance (et plus spécifiquement de Politiques de Protection de l'Enfance) dans les organisations de sport et de loisirs de Belgique francophone. Son contenu a été ébauché par

[1] Décret relatif à l'Aide aux enfants victimes de maltraitance du 12 mai 2004.
[2] Arrêté du gouvernement de la communauté française fixant le code de qualité de l'accueil du 17 décembre 2003.
[3] Décret portant le code de la prévention, de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse du 18 janvier 2018.
[4] Décret portant diverses mesures en faveur de l'éthique dans le sport en ce compris l'élaboration du code d'éthique sportive et la reconnaissance et le subventionnement d'un comité d'éthique sportive du 20 mars 2014.
[5] Pour plus d'informations sur le projet, voir le site du Conseil de l'Europe.
[6] Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium, Tine Vertommen et al., October 2015. De nouvelles recherches sont en cours dans le cadre du projet ERASMUS+ CASES, qui inclura un volet relatif à la Fédération Wallonie-Bruxelles.

DEI-Belgique puis discuté, retravaillé et finalement approuvé par les partenaires du projet ainsi que par les membres belges de son Comité Consultatif d'Adultes. Il comprend une majorité de questions visant des réponses quantitatives, mais aussi quelques questions qualitatives.

Dans le cadre de ce questionnaire, 253 personnes, principalement issues du secteur sportif, ont été interrogées par internet entre le 6 avril et le 27 avril 2020.

Un deuxième questionnaire, comprenant le même contenu, sera disséminé peu avant la fin du projet afin d'évaluer si un changement peut être constaté entre les réponses et donc, dans une moindre mesure, quels ont pu être les effets des activités du projet.

3. METHODE ET LIMITES DE L'ETUDE

Les résultats de ce questionnaire ne reposent pas sur un échantillon représentatif du paysage du sport et des loisirs en Belgique francophone. Les répondants n'ont pas été sélectionnés sur base d'un panel, et ne répondent pas à des quotas basés sur des critères fixés à l'avance. Il s'agit ainsi de répondants volontaires, et l'échantillon est donc parfaitement aléatoire. De ce fait, les résultats de ce questionnaire, bien que basés sur les réponses d'un nombre relativement important de participants, relèvent davantage d'une étude exploratoire que d'un sondage.

Les réponses à ce questionnaire ont été collectées pendant une période de confinement liée au Covid-19. Cela peut constituer une limite à l'étude ou avoir influencé les données (biais affectif[7], vision qu'ont les répondants de leur travail, temps consacré au questionnaire, période de doutes et de remise en cause…), même si cela demeure une hypothèse. En revanche, cette situation particulière a facilité l'administration du questionnaire par Internet, ce qui a permis de tester des critères assez détaillés (cela aurait sans doute été plus complexe par téléphone).

L'une des difficultés de cette collecte de données était l'ampleur du public visé. En effet, puisque l'on visait à la fois les structures de sport et de loisirs (au sens large ex. mouvements de jeunesse, structures culturelles…) ainsi que tous leurs intervenants, il semblait peu probable que tout un chacun puisse répondre à l'ensemble des questions posées. Afin d'adapter le processus aux différents types de répondants, et à leur fonction, l'étude a été disséminée sous la forme de trois questionnaires. Ces questionnaires sont parvenus au public visé via une communication disponible en annexe 1.

La totalité des liens envoyés menait vers la plateforme EvalandGo, un site web spécialisé dans la collecte de données via des questionnaires. Le mail a été distribué via un mailing de masse (plus de 1000 structures visées), à la suite d'un mapping réalisé en interne. Les trois questionnaires ont donné lieu à trois rapports automatiques, qui ont été retravaillés pour n'en former qu'un, en distinguant les types de répondants.

[7] Déformation du jugement entraînée par l'influence des états affectifs sur les processus de raisonnement ou d'évaluation. Les émotions interfèrent avec le jugement moral. Par exemple, être d'humeur positive ou négative peut influencer un recueil d'information.

Dans ce rapport, un code couleur est appliqué. Les questions peuvent être classées en deux volets : **en orange**, celles qui ont été posées telles qu'elles aux répondants (et ont donc donné naissance à des données brutes) ; **en violet**, celles qui sont issues d'un croisement de données (effectué par calculs).

Quelques biais, susceptibles d'influencer les résultats de cette étude, doivent être notés :

- Le nom du commanditaire de l'étude, ainsi que le contexte dans lequel elle était conduite, ont été mentionnés dans l'appel à répondants.
- Puisque nous n'avons pas choisi d'établir un échantillon représentatif, certains types de répondants étaient nettement plus représentés que d'autres, l'analyse est donc déséquilibrée. En effet, le secteur sportif représente les trois quart des répondants. Attention, les mouvements de jeunesse et membres du personnel médical étaient peu nombreux à répondre, nous ne nous baserons donc pas sur ces réponses pour en déduire des tendances. Ceci est valable pour la totalité du rapport.
- Il était spécifié aux répondants que la durée de réponse serait aux alentours de 15 minutes. Ainsi, l'on a induit un biais, puisque les répondants qui dépassaient ce temps estimé étaient susceptibles de ne pas aller jusqu'au bout du questionnaire, voire de répondre sans prendre le temps de bien lire les questions.
- Comme presque toujours dans ce type d'enquête, les répondants répondent selon leurs connaissances et perceptions du cadre de leur organisation. Il est donc clair qu'ils apportent ici leur réalité subjective, et qu'elle peut ne pas correspondre à ce qui est réellement. Pour autant, c'est précisément cette subjectivité qui nous intéresse : en effet, l'essentiel est pour nous de savoir ce que les membres et travailleurs d'une organisation connaissent de ses politiques en protection de l'enfance, puisque c'est cela qui prime en cas de besoin, et au quotidien.

Dans l'introduction du questionnaire, il a été précisé que la participation était pleinement volontaire, que les répondants n'avaient aucune obligation de répondre à chaque question, que les réponses données étaient strictement confidentielles.

Pour la présente étude exploratoire, ainsi que pour les répondants, la définition donnée de Politique de protection de l'enfance est celle d'un « document officiel, s'appliquant à l'organisation et toutes les personnes qui y sont associées (aussi bien les travailleur·se·s ponctuel·le·s ou permanent·e·s, les bénévoles[8], les enfants, les parents, les stagiaires, les partenaires…), qui définit les valeurs, les convictions et les principes communs de l'organisation, et décrit les mesures prises afin de protéger les enfants. Une politique de protection de l'enfance fournit des lignes directrices claires à l'organisation et à son personnel afin de créer un cadre sûr pour tous. C'est un outil qui permet leur protection car il définit clairement les mesures à prendre pour assurer leur sécurité et en veillant à l'uniformité des comportements et des processus ».

[8] Pour les besoins de ce rapport, nous n'établissons pas de différence entre bénévoles et volontaires.

4. PRINCIPAUX RESULTATS ET POINTS D'ATTENTION

Grâce à la présente étude exploratoire, nous pouvons d'ores et déjà pointer un certain nombre de résultats et de points d'attention pour le futur.

Concernant les répondants :

- Nous constatons une grande participation du secteur sportif (ASBL, associations, clubs et fédérations), et surtout des répondants hommes, bénévoles ou volontaires. Les rôles les plus présents parmi ces répondants sont ceux d'administrateur, coordinateur, directeur et entraineur. Le fait qu'un grand nombre de répondants aient un rôle décisionnel dans leur organisation est très intéressant pour la mise en place ou l'amélioration éventuelle de Politiques de protection de l'enfance.
- L'un des constats de cet étude exploratoire porte aussi sur la différence de perception des questions de protection entre les répondants issus des postes de direction et les répondants ayant d'autres postes, salariés ou bénévoles. En général, on observe une dichotomie dans leurs réponses.

Concernant l'existence d'outils de protection et leur connaissance :

- Il existe de nombreux instruments, très diversifiés, et de bonnes pratiques. En revanche, on constate qu'il persiste souvent peu de formalisme au sein des organisations (pas ou peu de documents écrits, non connus de tous). Lorsqu'il existe des documents, ils sont souvent nombreux, et ne sont pas regroupés quelque part. Par ailleurs, ils ne sont parfois que très peu adaptés à l'organisation. En effet, l'on y trouve surtout des documents généraux, de type décrets, qui, bien qu'ils s'appliquent et soient contraignants, mériteraient d'être précisés et vulgarisés pour une meilleure mise en œuvre par tous, en incluant la participation des enfants.
- Généralement, les répondants ont plus de mal à se prononcer avec certitude lorsque les questions concernent les enfants, leurs avis et acquis, que lorsqu'elles concernent directement les adultes. Ce constat encourage à atteindre une plus grande participation des enfants lorsque l'on touche au sujet de la protection.
- Lorsque des règles sont fixées, l'on constate souvent contradiction entre la théorie et la pratique chez les répondants. Par exemple, entre 50% et 60% de répondants considèrent que, sans que la loi ne l'oblige, leur organisation demande systématiquement que leurs salariés volontaires fournissent un extrait de casier judiciaire. En revanche, entre 38 et 40% des mêmes répondants indiquent n'avoir eux-mêmes pas fourni d'extrait à leur arrivée dans la structure. Il s'agit peut-être de l'une des conséquences de la méconnaissance des textes applicables, indiquée par les répondants.

Concernant l'existence de formations et d'accompagnement :

- La grande majorité des répondants indique un manque de formation, notamment quant à la prise en charge des violences, et d'accompagnement structuré.

- Il semble, bien qu'il s'agisse d'une minorité, exister des chargés de protection de l'enfance. Dans la majorité des cas, personne n'a été clairement désigné dans l'organisation pour assumer cette fonction. Dans le respect de l'esprit du Décret maltraitance, l'objectif de l'instauration de chargés de protection de l'enfance n'est pas de rendre experts en protection les travailleurs du sport et des loisirs mais bien d'avoir un point focal à partir duquel professionnaliser les pratiques.
- L'existence d'une Politique de protection de l'enfance dans une organisation semble avoir une incidence réelle sur la dynamique de formation. En effet, si seulement 4% du total des organisations offrent des formations continues sur les questions de protection, ce chiffre passe à 25% pour les organisations disposant d'une PPE. Si l'on y ajoute les réponses du groupe « plus ou moins », on passe à 50%.

Concernant les procédures de prise en charge :

- Bien que l'on aurait pu imaginer que la connaissance de la direction des procédures à suivre soit meilleure que celle des autres groupes de répondants, ce n'est pas vraiment marqué (46% contre 53 et 57% de « oui » dans les autres groupes).
- Un grand nombre des répondants ne sait pas ce qu'il advient des signalements, lorsqu'ils sont effectués, et ne sait pas ou ne croit pas que les plaignants soient informés de leur traitement.

Concernant le lien aux partenaires :

- L'on constate qu'il existe peu d'échanges ou en tout cas de formalisation des échanges liées aux questions de protection avec les partenaires. En effet, la majorité des répondants indiquent ne pas savoir s'il existe des règles liées aux questions de protection (et de réciprocité) dans leur travail avec des partenaires. Parmi les répondants sachant ce qu'il en est, une grosse majorité estime qu'il n'existe pas de règles en la matière. Il semble que, plus généralement, cela appelle à une mise en place d'une culture transversale des droits de l'enfant, qui amène à systématiquement aborder ces questions lors d'une collaboration.

Concernant la gestion des données :

- Les réponses aux questions portant sur la gestion des données et le respect de la vie privée sont globalement encourageantes et permettent de mesurer l'impact du RGPD.

A titre général, il est très encourageant de constater que la plupart des répondants disent se sentir capables de prendre en charge une situation de violence.

Lorsqu'on leur demande ce qui les aiderait à en être davantage capable, on trouve parmi leurs réponses : une sensibilisation de tous ; des formations initiales et continues ; des outils concrets formalisés (du type Politiques de protection de l'enfance) ; un soutien humain et hiérarchique avec une personne référente pour les questions de protection ; un réseau sur lequel s'appuyer ; une coopération en équipe et avec l'entourage des enfants ; des procédures claires et

harmonisées en cas de signalement ; des changements structurels ; la création d'un lien de responsabilité et de confiance avec les enfants. Ces demandes font tout à fait écho aux activités proposées dans le projet Parcs : campagne de sensibilisation, création de brochures, formations, soutien humain et matériel pour la mise en place de Politiques de protection de l'enfance, renforcement du réseau… L'un des grands objectifs de ce questionnaire, à savoir établir clairement le lien entre les demandes du terrain et les activités prévues par le projet, est donc atteint.

Enfin, l'on note que répondre au questionnaire a déjà, pour certains répondants, été créateur de changement : « Avoir une communication sur ce point dans le club. Actuellement ce n'est pas le cas mais votre questionnaire me donne l'idée d'initier cela » ; « Structurer la prévention et le traitement de telles problématique. Nous avons une personne dans le club dont c'est le métier et votre questionnaire me donne l'idée de lui en parler pour mettre en place quelque chose de structuré ».

En résumé, les résultats de cette étude exploratoire sont encourageants et semblent faire écho à la structure du projet Parcs. Etant donné qu'il s'agit de résultats *exploratoires*, ils appellent davantage de recherches de grande échelle ou de terrain. Les futurs projets pilotes du projet Parcs seront, notamment, l'occasion de voir si ces résultats se vérifient et/ou se précisent dans la pratique.

PROFIL DES REPONDANTS ET DE LEURS ORGANISATIONS

Pour la suite de ce rapport, sont considérés comme :

1. Appartenant à une catégorie dite **Mixte** : les répondants Salarié.es / consultant.es / indépendant.es à un poste qui n'est pas un poste d'Adminsitrateur.rice, Chef.fe de projet, Coordinateur.rice, Directeur.rice ou membre de la direction // ou les répondants occupant un poste d'Administrateur·rice ou de Chef.fe de projet à titre bénévole.

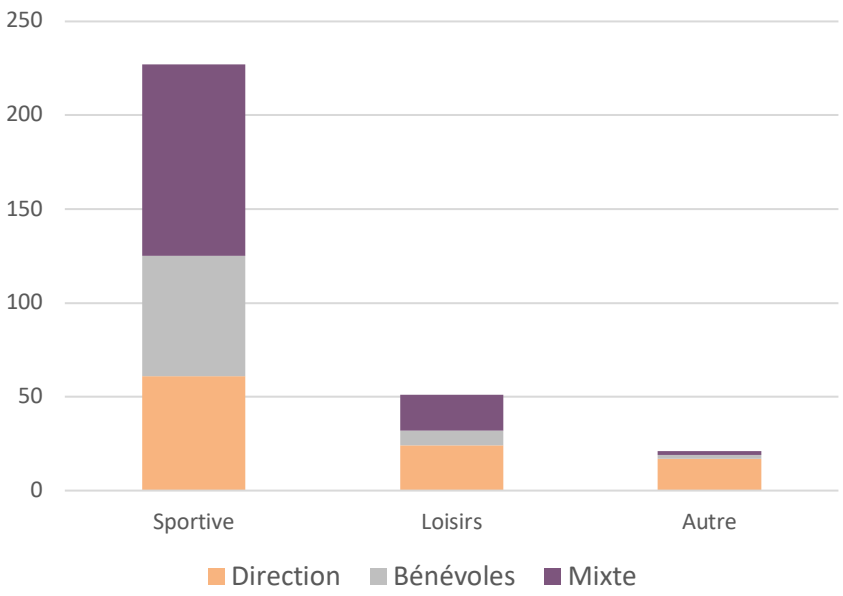
2. Appartenant aux **Bénévoles** : les répondants bénévoles, c'est à dire non rémunérés, n'occupant pas de fonction de Directeur.rice / Coordinateur.rice / Administrateur.rice ou Chef.fe de projet au sein de leur organisation.

3. Appartenant à la **Direction** : les répondants occupant un poste d'Administrateur.rice / Chef.fe de projet / Coordinateur.rice / Directeur.rice ou membre de la direction à titre de salarié.e, consultant.e ou indépendant.e. // ou les répondants occupant un poste de Directeur.rice ou membre de la direction / Coordinateur.rice à titre bénévole ;

Survey Name	Questions	Reports	Respondents
PARCS - Questionnaire politique de protection de l'enfance - Salariés / consultants ou indépendants / Adminsitrateur.rices bénévoles	55	2	105 0
PARCS - Questionnaire politique de protection de l'enfance - Bénévoles sans poste de direction	52	2	67 0
PARCS - Questionnaire politique de protection de l'enfance - Postes de direction	61	2	81 0

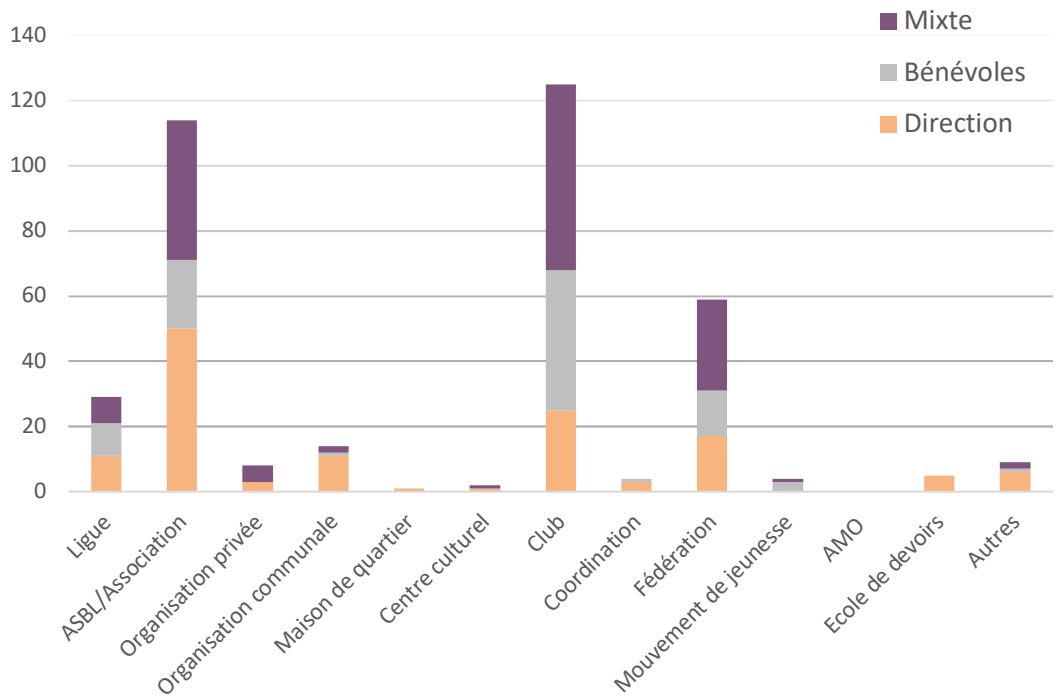
1. Quel type d'activites est propose par la structure que vous representez ?

Répartition des répondants par types d'activités



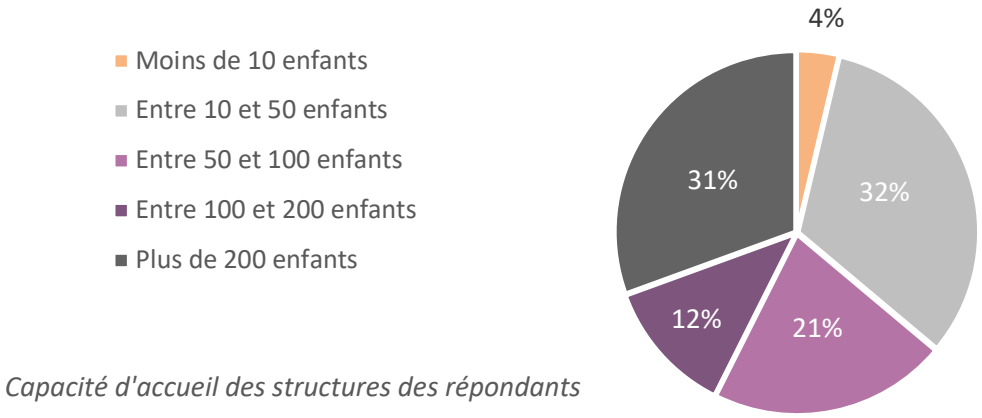
2. A quel type d'organisation appartient votre structure ?

Répartition des répondants par types de structures



La grande majorité des répondants appartient au secteur sportif (76%), et à des structures de types associatifs, clubs et fédérations. Parmi les réponses « autres », on trouve notamment des centres sportifs locaux, des opérateurs de formation, des centres de vacances, des complexes sportifs indépendants et des Régies Communales Autonomes (RCA), qui s'apparentent à l'onglet « organisation communale ».

3. Quelle est la capacite d'accueil de votre organisation ?



Capacité d'accueil des structures des répondants

4. Quel est l'age du public accueilli ?

Age des enfants accueilllis par les structures des répondants

5. Quel est le type de public majoritairement accueilli par votre organisation ?

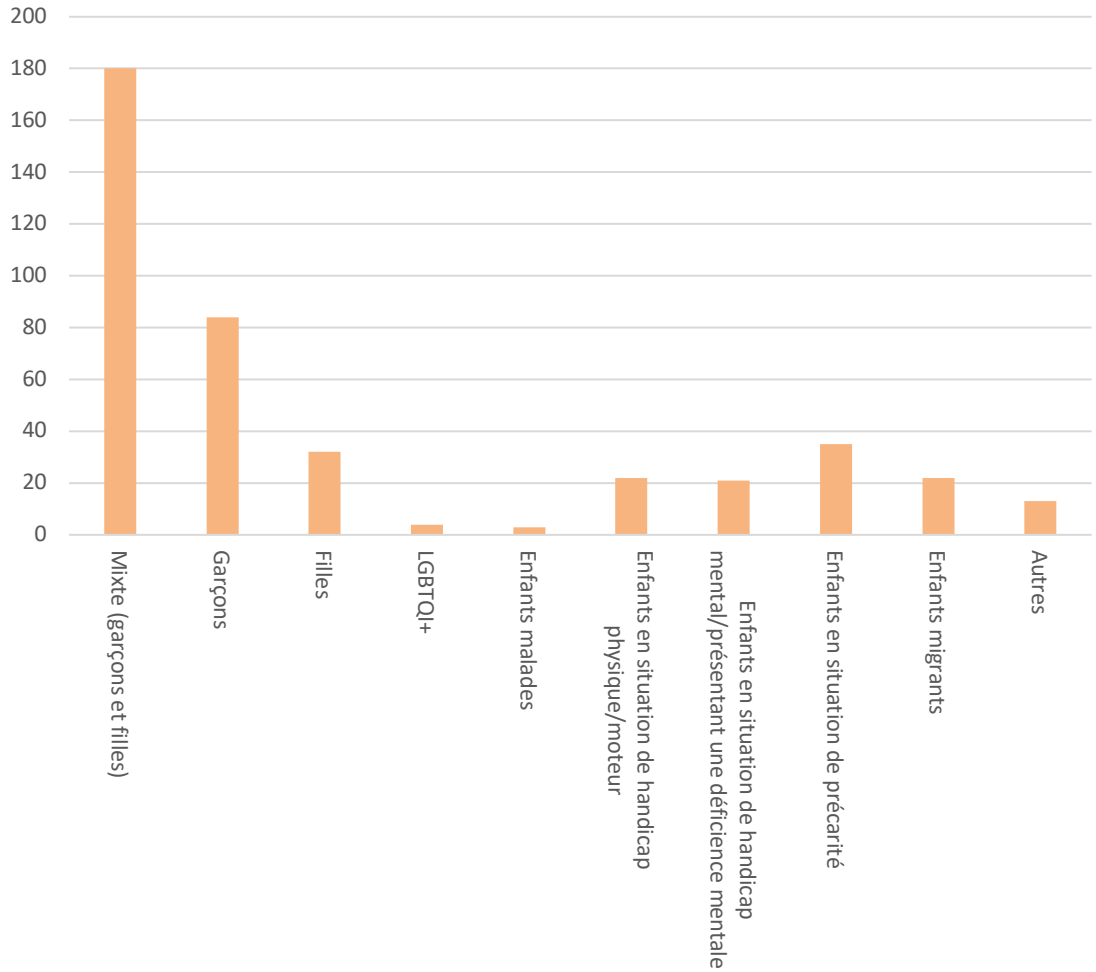
Dans le panel de répondants, la plupart des organisations accueillent un public mixte. Cependant, celles qui ciblent un public non-mixte accueillent majoritairement des garçons.

Par ailleurs, un certain nombre d'organisations accueillent des enfants ayant des besoins spécifiques, ce qui demande une attention adaptée en termes de protection. En effet, les chiffres actuellement disponibles concernant les violences dans le sport en Belgique[6] indiquent très clairement que les athlètes LGBTQI+, porteurs de handicap ou issus de minorités ethniques sont plus à risque d'être victimes de violence que les autres enfants.

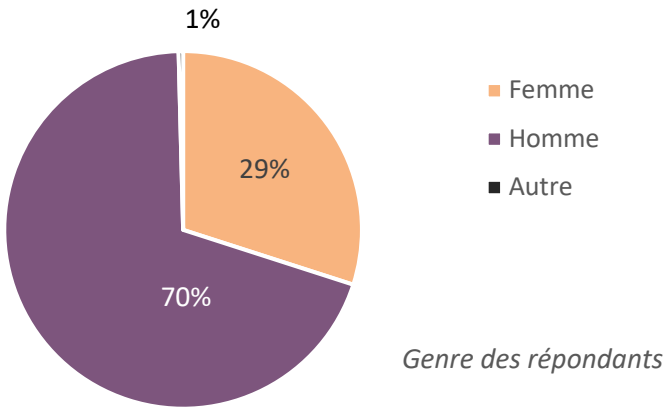
Parmi les réponses « autres », on trouve notamment des organisations ayant une visée « sociale », et dont le public présente des besoins particuliers. Certains répondants indiquent que leur organisation accueille des enfants avec des problèmes comportementaux, notamment dans le cadre de sports dits « canalisant ». Certains troubles du développement sont également cités, comme la dysphasie. Plusieurs répondants indiquent que leurs enfants bénéficiaires sont issus des milieux d'accueil (structures d'aide à la jeunesse).

Enfin, notons que certaines organisations sont mixtes jusqu'à un certain âge, puis que les activités se divisent ensuite en fonction du sexe ; et que d'autres sont ouvertes aux garçons et aux filles mais, dans les faits, n'accueillent qu'une seule de ces catégories.

Public accueilli par les structures des répondants

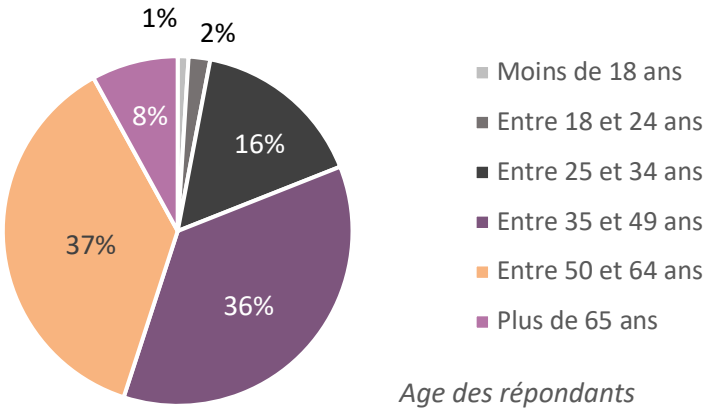


6. Quel est votre genre ?



Genre des répondants

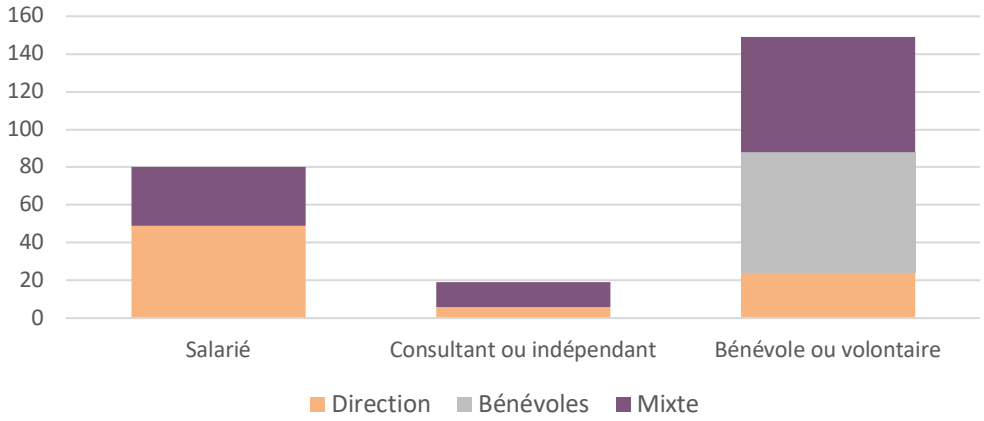
7. Quel est votre tranche d'age ?



Age des répondants

8. Dans votre organisation, quel est votre statut ?

Statut des répondants dans leur organisation

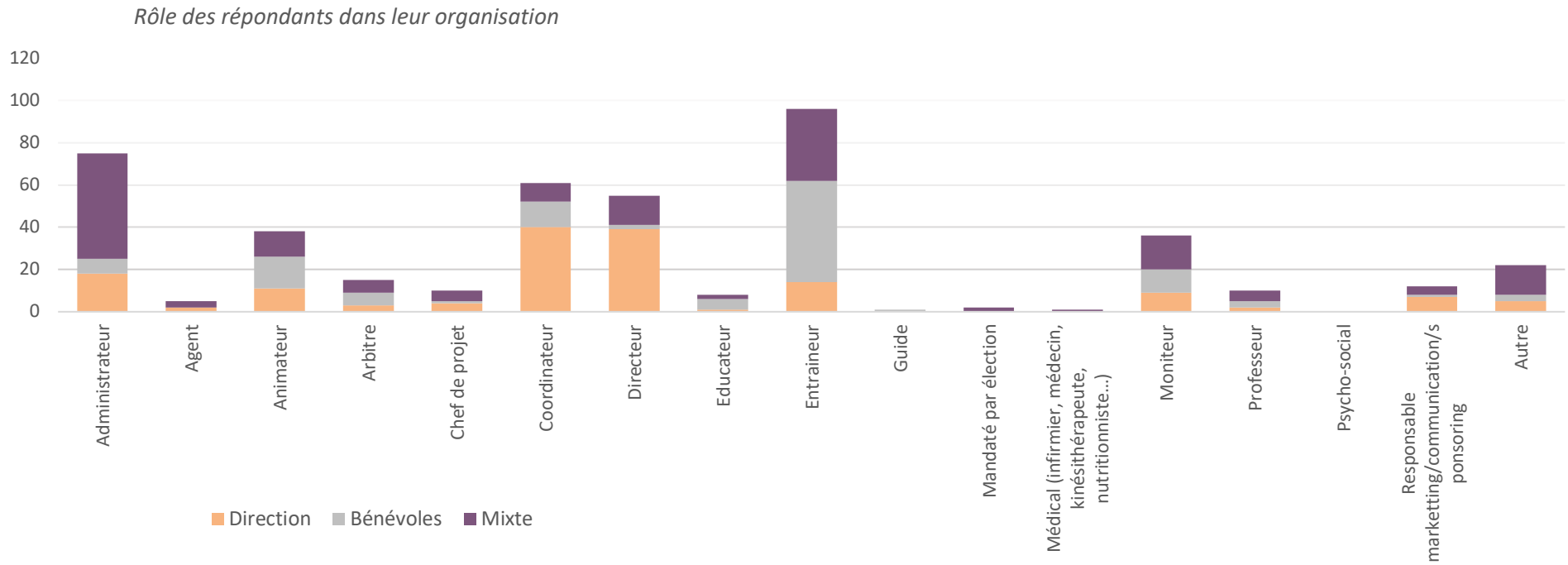


L'on constate assez aisément que la majorité des répondants sont des hommes (70%), âgés de 35 à 64 ans. Pour la plupart d'entre eux, le rôle occupé dans leur organisation est d'ordre bénévole ou volontaire.

En général, les bénévoles constituent une part très conséquente des ressources humaines dans les structures de sport et de loisirs.

L'étude exploratoire met en évidence que des hommes, bénévoles dans les structures accueillant des enfants prennent le temps de répondre à un questionnaire sur ce sujet, ce qui est très encourageant.

9. QUEL TYPE DE ROLE AVEZ-VOUS DANS L'ORGANISATION QUE VOUS REPRESENTEZ ?



Les répondants occupent majoritairement des rôles divisibles en deux catégories : 1) les rôles décisionnels (administrateur, coordinateur, directeur…) et 2) les rôles de terrain (animateur, entraineur, moniteur…). Certains rôles sont très peu représentés, notamment ceux liés à la santé et à l'éducation (éducateur, médical, professeur, psycho-social…).

Dans la catégorie « autres », on retrouve notamment des rôles de directeur/responsable technique, responsable de formation, secrétariat, coordination pédagogique, responsable de développement, manager d'unité, cadre administratif, équipier d'unité, président, fondateur, sauveteur, conseiller en prévention, ainsi que de nombreux délégués (notamment parentaux).

SECTION INFORMELLE

1. AVEC VOS MOTS, COMMENT PENSEZ-VOUS QUE VOTRE ORGANISATION PROTEGE LES ENFANTS ?

Cette section débute avec une question qui se veut ouverte : l'objectif est d'avoir une idée globale de la façon dont les répondants perçoivent le traitement des questions liées à la protection de l'enfance dans leur organisation, et la protection de l'enfance en général. Elle vise également à comprendre quelles peuvent être les bonnes pratiques en place, notamment informelles, qui ne pourraient pas être balisées par des questions plus fermées.

Les réponses, très nombreuses, se croisent à différents niveaux. Voilà les instruments et pratiques citées par les répondants :

2. DES INSTRUMENTS

- *Des instruments éthiques :* codes, chartes, document concernant le « fairplay »… Ils sont parfois dits « appliqués dans les grandes lignes », parfois figurant dans les règles à respecter, parfois affichés ou diffusés sous forme de flyers ou intégrés dans les formations des encadrants.
- *Des codes de conduite :* affichés ou communiqués lors des formations d'encadrants, Code qualité de l'animation scout…
- *Des normes externes :* cadre de l'ONE, encadrement des données par le RGPD…
- *Des normes internes :* Règlement d'Ordre Intérieur, projet pédagogique, rapports d'évaluation (par le personnel, les enfants, mais aussi via des échanges plus informels avec les parents, l'équipe éducative…), procédures de relais vers la hiérarchie, gestion des risques, sécurité des bâtiments et du matériel mis à disposition, surveillance des vestiaires, attente des parents par le personnel lors de la fin de l'activité, répartition par groupes d'âges, Règlement médical, évaluations mensuelles…
- *Des entités d'accompagnement* : Comités d'accompagnement, personnel issu d'une AMO, accompagnements individuels de familles en demande…
- *Un recrutement encadré :* « choix minutieux des encadrants », vérification des diplômes, briefings et évaluations réguliers de l'équipe d'encadrement, extrait de casier judiciaire obligatoire…
- *Un personnel formé :* sensibilisation et formation à l'accompagnement des enfants, respect du secret professionnel, attention particulière à tout changement de comportement chez un enfant, ouverture au dialogue en cas de difficulté d'un moniteur avec un enfant, formation au développement moteur et psychologique des enfants, formation à la gestion d'enfants avec des difficultés comportementales…

- *Des activités contrôlées :* encadrement vidéo des entrainements, contrôle par une entité externe, surveillance des activités par un coordinateur, jamais d'enfant seul avec un adulte, pas d'utilisation des vestiaires, rappel régulier des normes de sécurité à respecter, des activités ouvertes à tous les spectateurs, audits de sécurité…
- *Des points de contact accessibles :* permanence téléphonique pour écouter les familles, diffusion d'affiches avec les coordonnées des numéros d'urgence en cas de violences, écoute et observation des enfants en cas de difficulté, réorientation d'enfants en difficulté vers des services adaptés, numéro de la police en évidence…
- *Une possibilité de recours ou de sanction :* conseils de discipline, possibilité de suspension en cas de comportement inapproprié…

3. DES PRATIQUES

Ces pratiques ont été citées par les répondants et n'ont pas été interprétées ou commentées par les chercheurs.

- *Concernant l'accessibilité :* prix adaptés à tous les foyers, même en situation de précarité ; attention portée dans l'accès possible aux enfants en difficulté (financière, familiale…), la délivrance de repas pour certains enfants qui n'en auraient autrement pas…
- *Constituant un appui au milieu familial :* pour les organisations ouvertes à un public en situations compliquées/en danger dans le milieu familial, cela permet d'offrir une alternative à l'enfant, et donc une protection.
- *Des actions visant à prévenir certains types particuliers de violences :* formation des professionnels et bénévoles à la lutte contre les radicalisations ; la prise en charge d'activités conflictuelles, comme les devoirs, permet de protéger les enfants de violences intrafamiliales ; aide à la défense par l'apprentissage de sports de combat et du self-control ; campagne antiracisme.
- *Une attention à la mixité :* mise en œuvre de la mixité du cadre, mixité sociale et intergénérationnelle des activités…
- *Des valeurs fondamentales :* bienveillance, respect, écoute de toutes les parties-prenantes (collègues, parents, enfants), promotion du plaisir avant la compétition, confiance, bien-être et bientraitance de tous, non-discrimination, un lien très fort entre sport et éducation, absence de pression, encouragement…
- *Concernant la participation de l'enfant :* l'enfant est « au cœur des projets », l'enfant est informé de ses droits, la communication est adaptée à l'enfant, l'enfant bénéficie d'un suivi individualisé, l'avis des enfants est systématiquement recueilli…
- *Des activités prenant en compte les besoins spécifiques de certains enfants* : hippothérapie pour enfants en difficulté, activités adaptées aux compétences de chacun, groupes de petites tailles où il est possible d'être attentif à chaque enfant, approches psychologiques et pédagogiques adaptées, personnes formées à la prise en charge d'enfant porteurs d'un handicap physique…

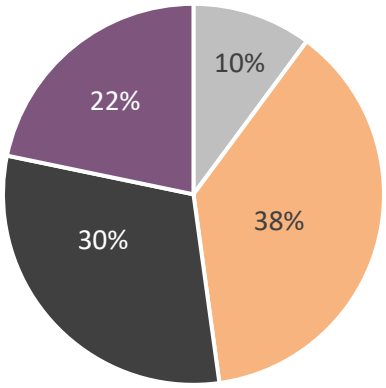
Certaines organisations indiquent que « rien de particulier » n'est fait pour la protection des enfants. Dans les faits, il est très rare qu'une organisation ne fasse rien pour la protection de l'enfance, que ce soit de manière formelle ou informelle. Mais il est tout à fait possible que des actions qui relèvent de bonnes pratiques ne soient pas identifiées comme liées à la protection de l'enfance.

Parmi les répondants, certains profitent aussi de cette question pour pointer des points d'amélioration qui leur viennent immédiatement à l'esprit. On y trouve notamment des questions relatives à l'extrait de casier judiciaire, mais aussi l'absence de référents en cas de difficultés, le manque de formation et d'évaluation des encadrants. Il est également souligné par plusieurs répondants que, malgré toutes ces mesures, des incidents peuvent encore survenir.

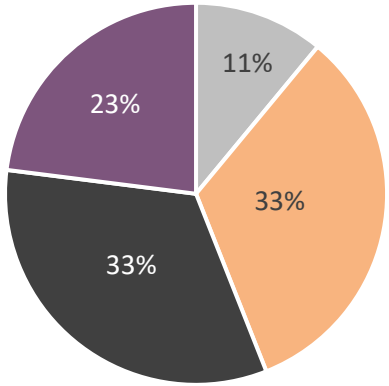
De rares répondants (moins de dix) indiquent que protéger les enfants ne fait pas partie de la mission de leur organisation. Les réponses à cette question sont assez variables, allant du « en bon père de famille » à des explications très détaillées sur les différentes normes en place et l'application qui leur est donnée. Notons que dans l'ensemble des réponses, on ne trouve pas une seule mention explicite du terme « politiques de protection de l'enfance », ce qui indique qu'il ne s'agit probablement pas, pour la majorité des répondants, d'un terme familier.

4. CROYEZ-VOUS QUE LES ENFANTS REÇUS PAR VOTRE ORGANISATION SOIENT SUFFISAMMENT INFORMES DE LEUR DROIT A ETRE PROTEGES DE LA VIOLENCE ?

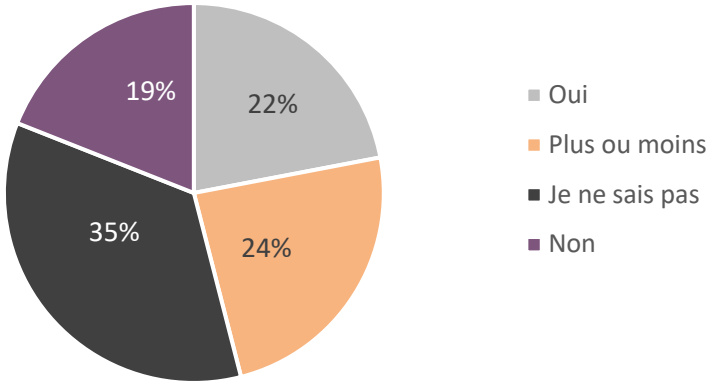
Réponses du groupe "direction"



Réponses du groupe "bénévoles"



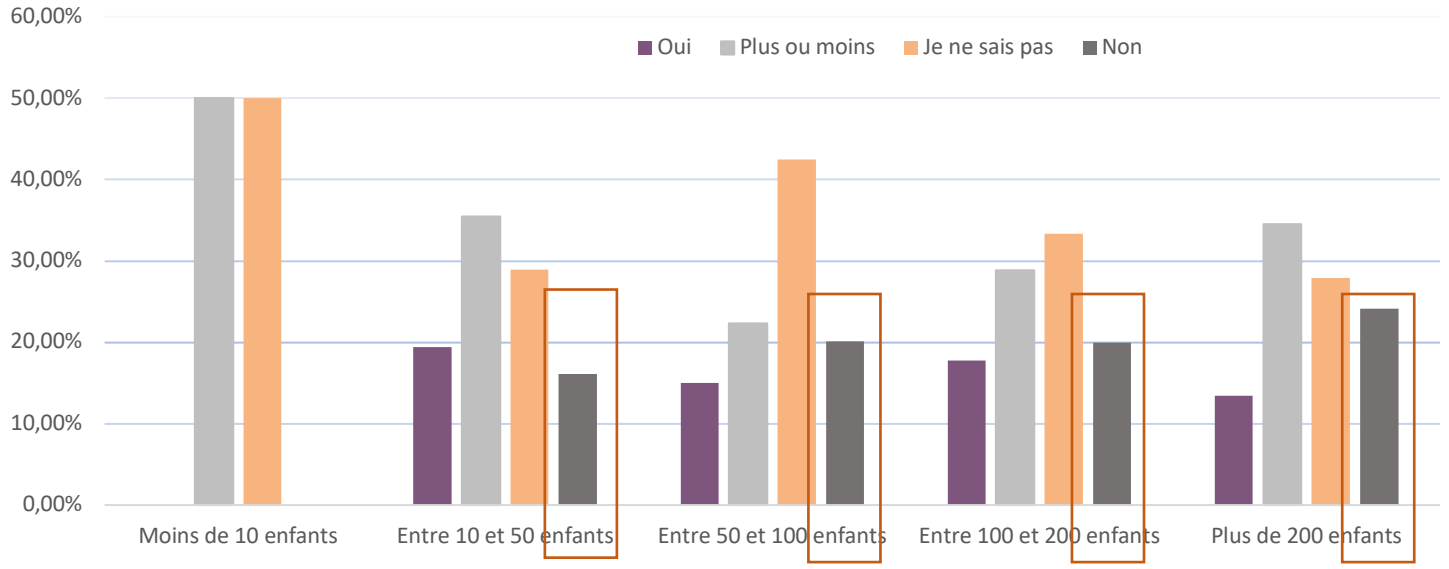
Réponses du groupe "mixte"



Le nombre de répondants estimant que les enfants n'ont pas conscience de leur droit à la protection, ou ignorant s'ils en ont conscience est supérieur au pourcentage de répondants estimant qu'ils en ont complètement ou plus ou moins conscience (en moyenne 54% contre 46%). Le nombre de « je ne sais pas » peut révéler un manque de consultations ou de discussions sur le sujet, ou un questionnement des répondants concernant « l'information » - jusqu'où doit-on aller ? Que doivent-savoir les enfants ?

5. Quel est l'impact de la taille de la structure (en termes de public accueilli) sur le ressenti des repondants concernant la connaissance des enfants de leur droit a etre proteges ?

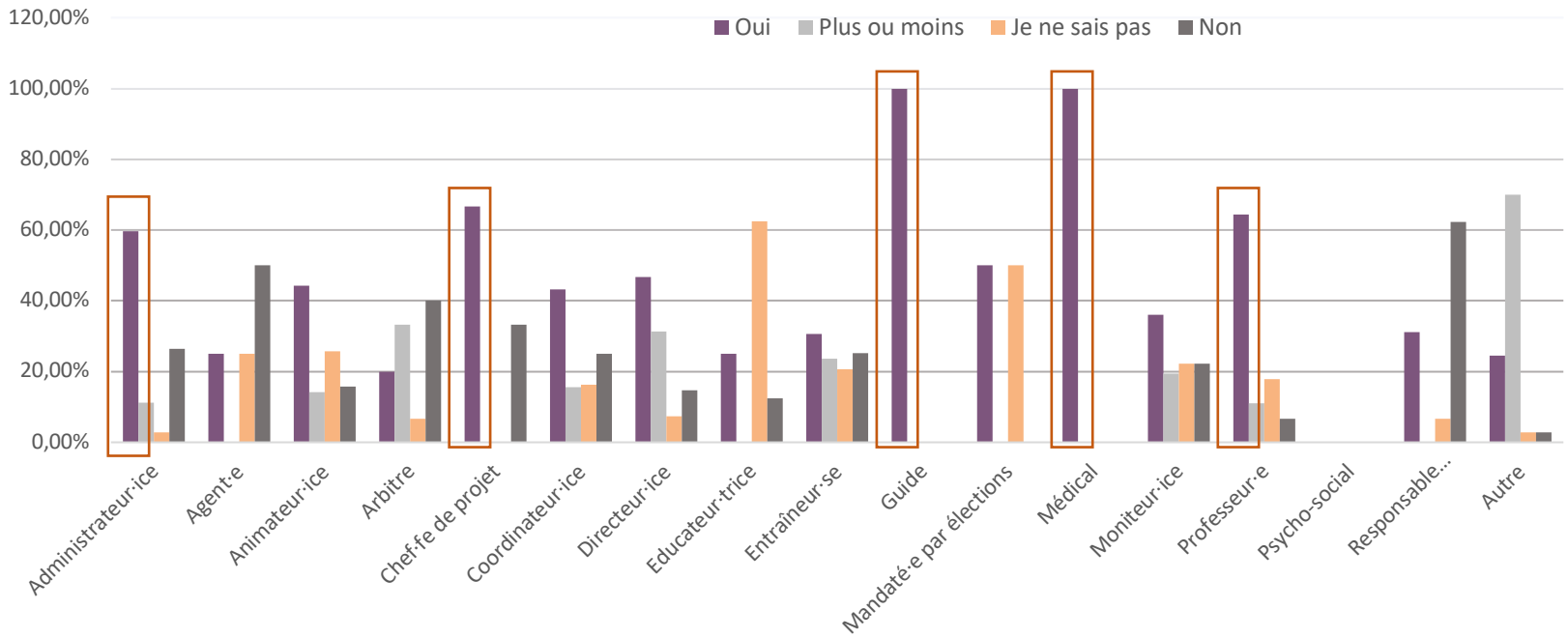
Croisement - taille de la structure et connaissance estimée du droit à la protection par les enfants



Ces résultats semblent indiquer que le nombre de répondants pouvant affirmer que les enfants ne sont pas suffisamment informés augmente avec la taille de la structure. Les autres variables semblent assez stables.

6. QUELS ROLES ONT LES PROFESSIONNELS QUI SONT LES PLUS CONVAINCUS QUE LES ENFANTS SONT SUFFISAMMENT INFORMES DE LEUR DROIT A ETRE PROTEGES DE LA VIOLENCE ?

Croisement - rôle des professionnels et connaissance estimée du droit à la protection par les enfants

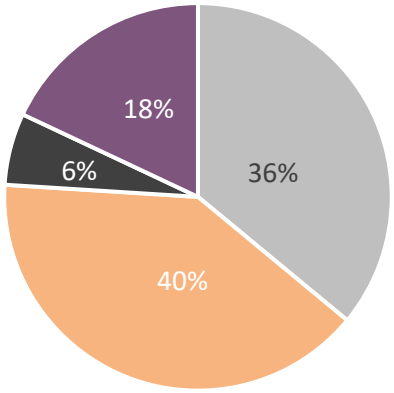


Il semble que les professionnels ayant un rôle d'administrateurs, de chefs de projets, ou de professeurs soient davantage convaincus que les enfants sont conscients de leur droit à être protégés de la violence (entre 60 et 70%). A l'inverse, chez les agents, arbitres et responsables de communication le non l'emporte. Le fait qu'il ne semble pas exister de dénominateur commun évident entre ces rôles doit nuancer ces conclusions.

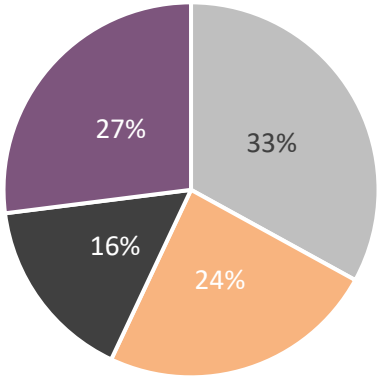
Attention, les guides et membres du personnel médical étaient peu nombreux à répondre, nous ne nous baserons donc pas sur ces réponses pour en déduire des tendances. Ceci est valable pour la totalité du rapport.

7. Le personnel/les benevoles reçoivent-ils ou, au besoin, peuvent-ils recevoir, un soutien particulier pour repondre de maniere adequate aux besoins specifiques de certains enfants (ex. enfants en situation de handicap) ?

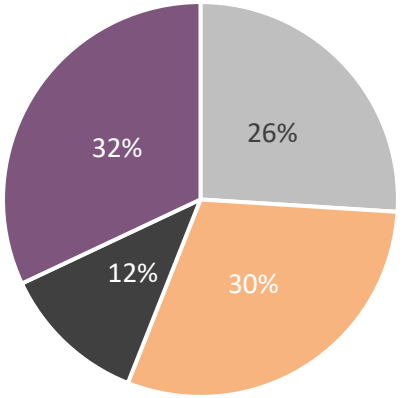
Réponses du groupe "direction"

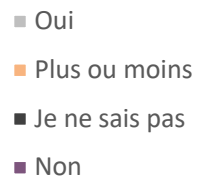


Réponses du groupe "bénévoles"



Réponses du groupe "mixte"



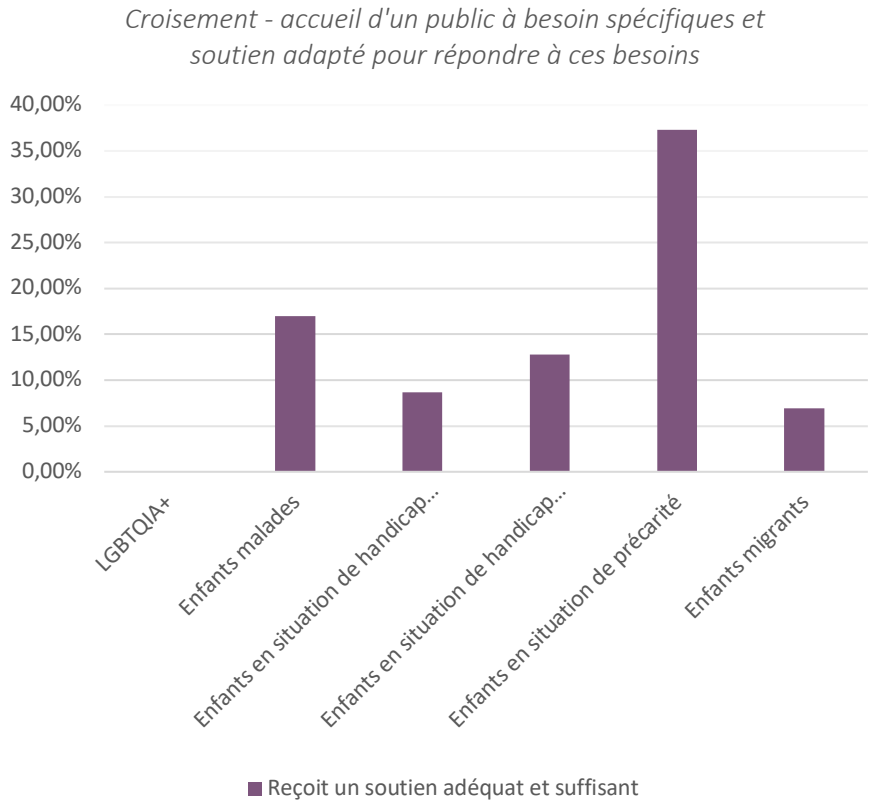


Les répondants issus de poste de direction salariés estiment plus facilement que le personnel reçoit un soutien adéquat concernant les besoins spécifiques des enfants. Ceci est particulièrement frappant comparé au groupe mixte, qui réagit plutôt à l'inverse. Cela illustre l'intérêt de travailler ensemble pour harmoniser les réponses. Etant donné que ce sont sans doute les bénévoles et les mixtes qui sont plus sur le terrain, au quotidien avec les enfants : qu'ils trouvent eux nettement plus souvent qu'il n'y a pas d'aide est intéressant. Les directions idéaliseraient-ils certaines réalités ? Est-ce un passage compliqué de la théorie à la pratique ? Une méconnaissance de certaines aides des acteurs de terrain ?

On note aussi que les réponses « je ne sais pas » sont nettement moins nombreuses lorsque la question concerne les adultes que lorsqu'elle concerne les enfants. Le lien avec les enfants, et la communication qui est établie avec eux, peuvent donc être de bonnes bases de travail avec les organisations.

8. Quel est le pourcentage des personnes ayant indique que leur organisation recevait un public a besoins specifiques qui ont egalement indique recevoir un soutien adequat pour repondre a ces besoins ?

Au total, seuls 16,86 % des répondants (moins de 2 répondants sur 10) ont indiqué recevoir un soutien adéquat pour l'accueil du public à besoins particuliers bénéficiaire des activités de leur structure.



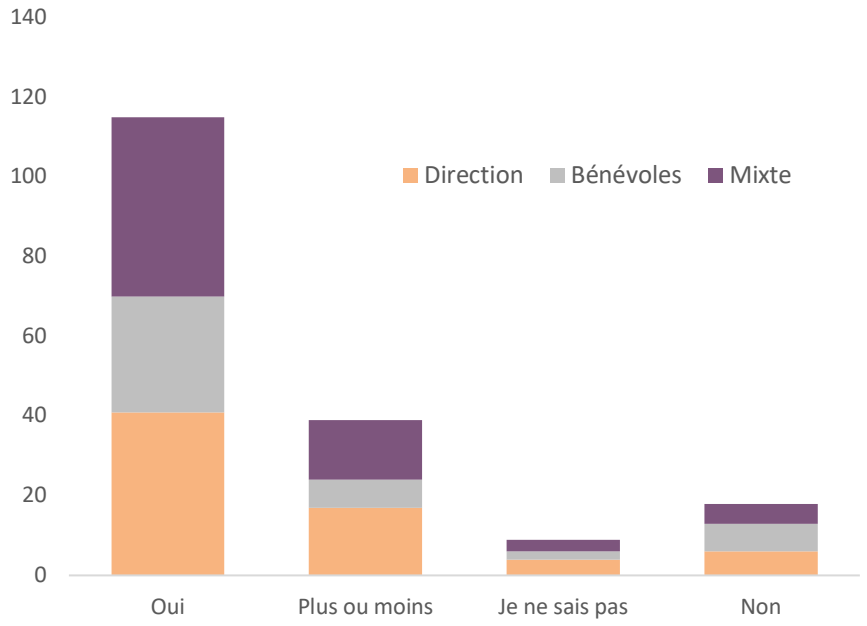
Dans son étude en date de 2016, *Profiling perpetrators of interpersonal violence against children in sport based on a victim survey,* Tine Vertommen insiste sur le fait que les enfants à besoins spécifiques, comme les athlètes LGBTQIA+, les membres de minorités ethniques ou les personnes en situation de handicap, sont davantage exposés aux violences sexuelles dans le sport.

De ce fait, le manque d'accompagnement des professionnels encadrants quant aux risques spécifiques les concernant, et aux moyens adéquats à mettre en œuvre afin de les protéger est préoccupant.

Il est, parallèlement à cela, intéressant de noter que l'écart le plus fort se trouve entre le groupe des enfants LGBTQIA+, autour desquels aucun soutien adapté ne semble exister, et les enfants en situation de précarité. Ceci s'explique sans doute, d'une part par l'invisibilisation des personnes LGBTQIA+ qui persiste dans nos sociétés, d'autre part par l'augmentation des programmes de « développement par le sport », venus des pays anglophones, et dont l'objectif est en partie de remédier aux problèmes structurels de précarité par le biais d'une éducation sportive.

9. Sauriez-vous a qui soumettre des preoccupations concernant le comportement inadequat d'un collegue, d'un parent, d'un benevole, d'un enfant... ?

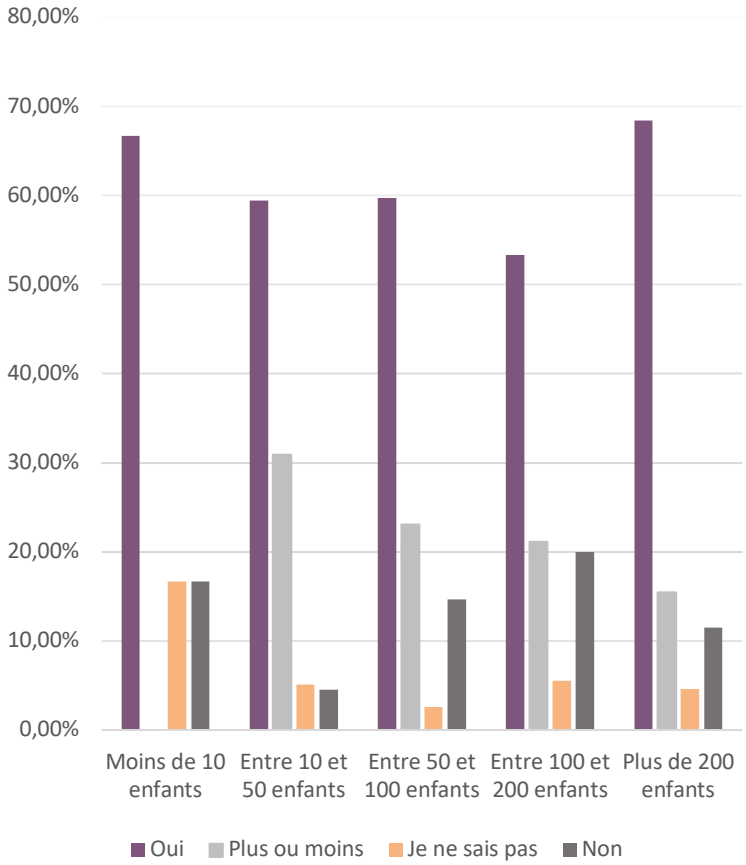
Connaissance des points de contact en cas de difficulté



Les répondants semblent savoir à qui s'adresser en cas de problème. Il serait intéressant de savoir si ce sentiment est dû à des procédures formelles de contact, ou alors à des paramètres plus informels (confiance, liens particuliers, hiérarchie…).

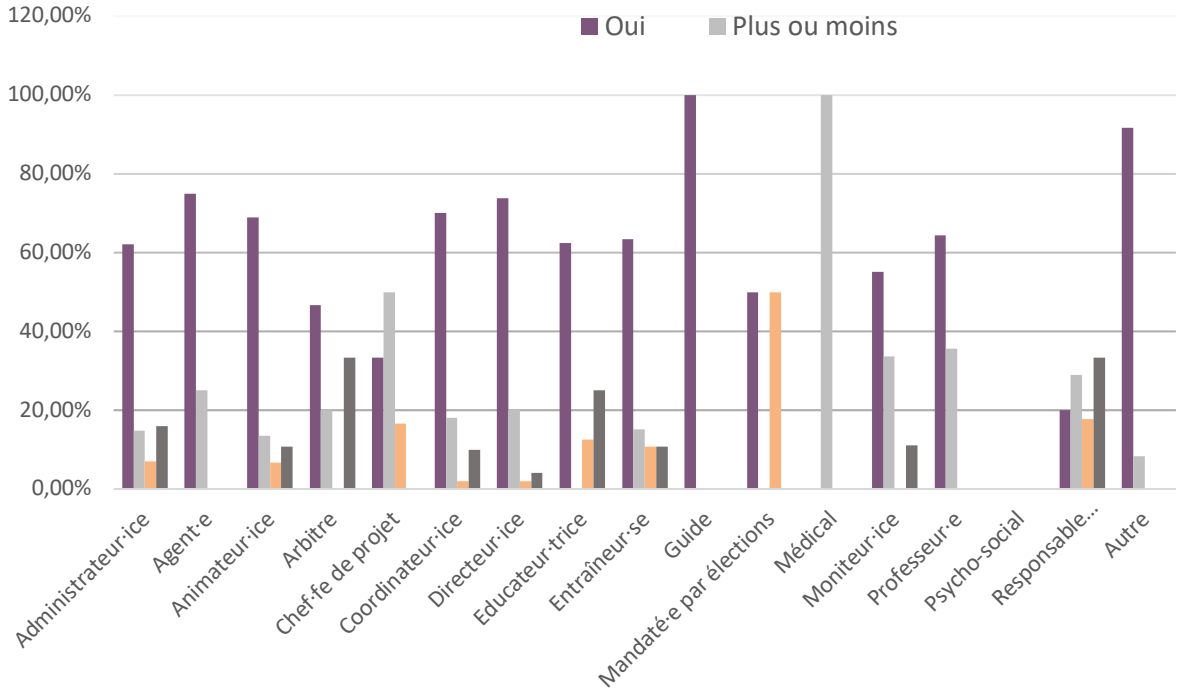
10. La taille de la structure a-t-elle un impact sur la connaissance qu'ont les repondants des personnes auxquelles s'adresser en cas de difficulte ?

Croisement - taille de la structure et connaissance de points de contact en cas de difficulté



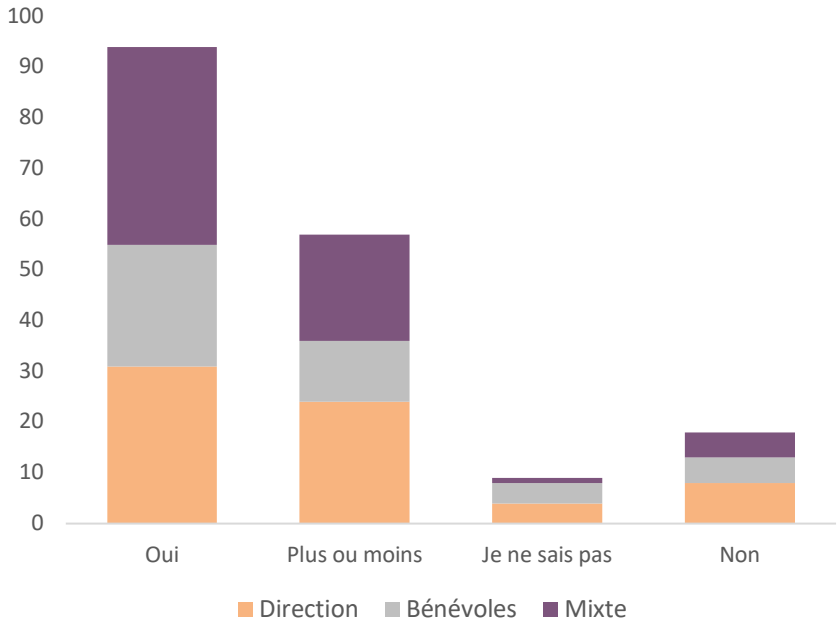
11. Le role du repondant est-il un facteur d'influence sur la connaissance qu'ont les repondants des personnes auxquelles s'adresser en cas de difficultes ?

Croisement - rôles des répondants et connaissance des points de contact



12. Sauriez-vous comment soumettre ce type de preoccupations ?

Connaissance des procédures en cas de difficulté

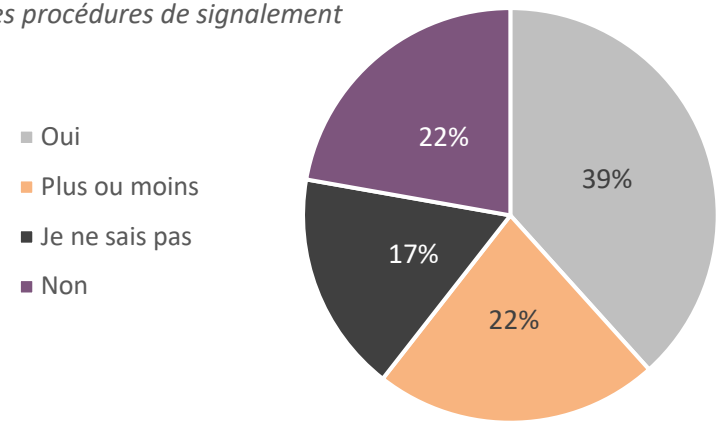


On remarque davantage d'incertitudes concernant la manière de soumettre une situation préoccupante. Les répondants estiment globalement savoir à qui s'adresser, mais on plus de doutes quant à la façon de le faire.

Bien que l'on aurait pu imaginer que la connaissance de la direction des procédures à suivre soit meilleure que celle des autres groupes de répondants, ce n'est pas vraiment marqué (46% de « oui » contre 53 et 57% dans les autres groupes).

13. En cas de probleme, pensez-vous que les enfants sachent a qui s'adresser au sein de votre organisation pour recevoir un soutien et une protection ?

Ressenti concernant la connaissance qu'auraient les enfants des procédures de signalement



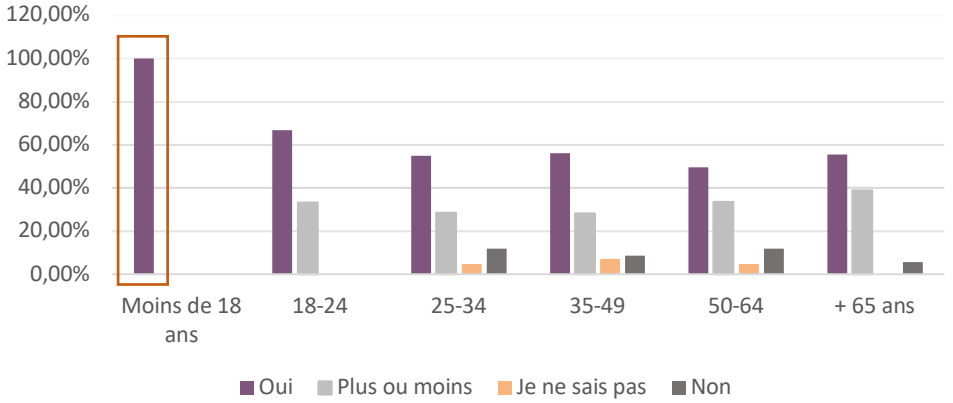
Les répondants sont, en majorité, plutôt convaincus que les enfants savent à qui s'adresser en cas de difficulté.

Etant donné qu'une majorité des répondants estimaient que les enfants n'étaient pas conscients de leur droit à être protégés (ou ne savaient pas s'ils l'étaient), on peut se demander à quel point il est utile que les enfants sachent à qui s'adresser. En effet, même s'il est bien d'avoir un contact pour recevoir une protection, à quoi cela sert-il si on n'est pas conscient de son droit à être protégé ?

14. La tranche d'age des repondants a-t-elle une influence sur leur connaissance des moyens de signalement ?

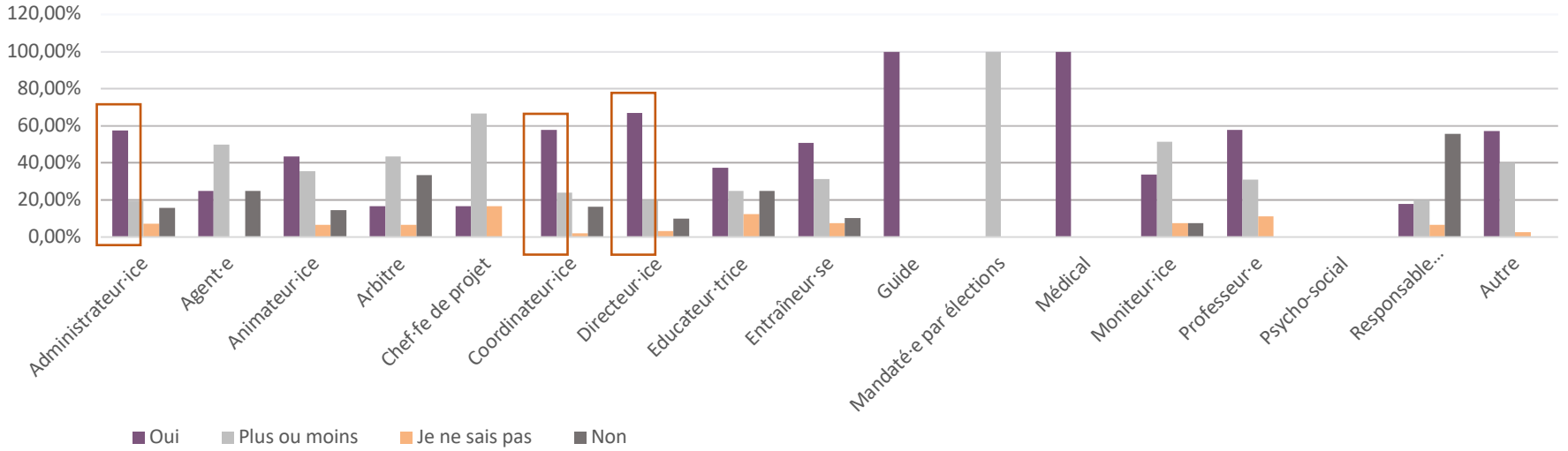
En ce qui concerne le lien entre âge des répondants et connaissance des procédures de signalement, il parait assez visible que le pourcentage de répondants étant certain de savoir comment soumettre des préoccupations semble décroitre lorsque l'âge augmente (bien que les moins de 18 ans représentent 1% des répondants). Ceci ne signifie pas forcément que les répondants plus âgés manquent de connaissances, mais peut aussi vouloir dire qu'ils savent d'expérience que c'est complexe, et ont moins de certitudes que les plus jeunes. Peut-être que les jeunes ont été également plus sensibilisés. Quant au rôle des répondants, il semble à nouveau que certains rôles plus éloignés du terrain et des postes de direction (ex. responsable communication) soient moins à l'aise avec cette question.

Croisement - âge des répondants et connaissance des procédures



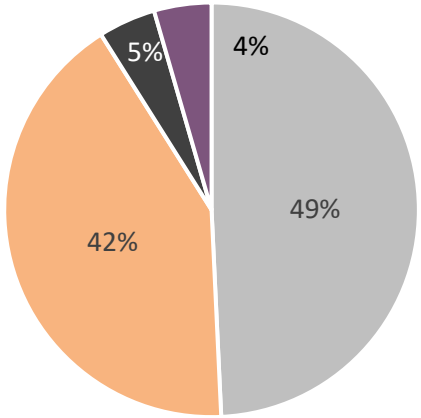
15. Le role des repondants influe-t-il sur leur connaissance des moyens de signalement ?

Croisement - rôle des répondants et connaissance des procédures

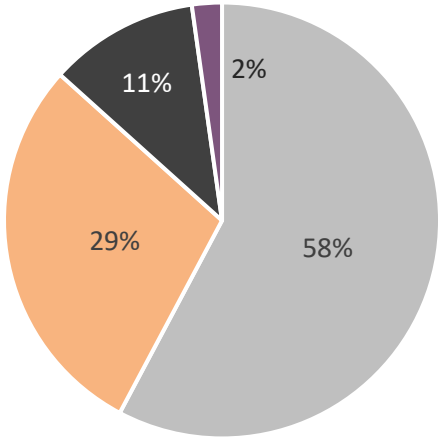


16. Globalement, si un cas de violence physique, psychologique ou sexuelle avait lieu au sein de votre organisation, vous sentiriez-vous capable d'y faire face ?

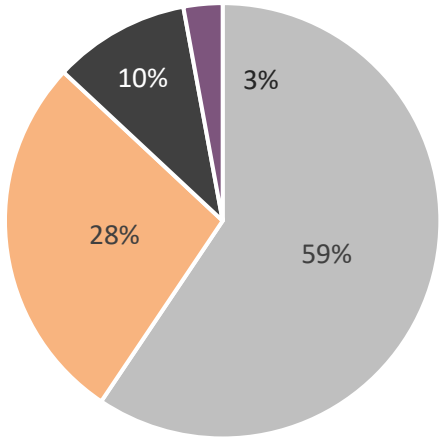
Réponses du groupe "direction"

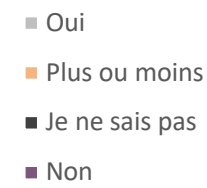


Réponses du groupe "bénévoles"



Réponses du groupe "mixte"





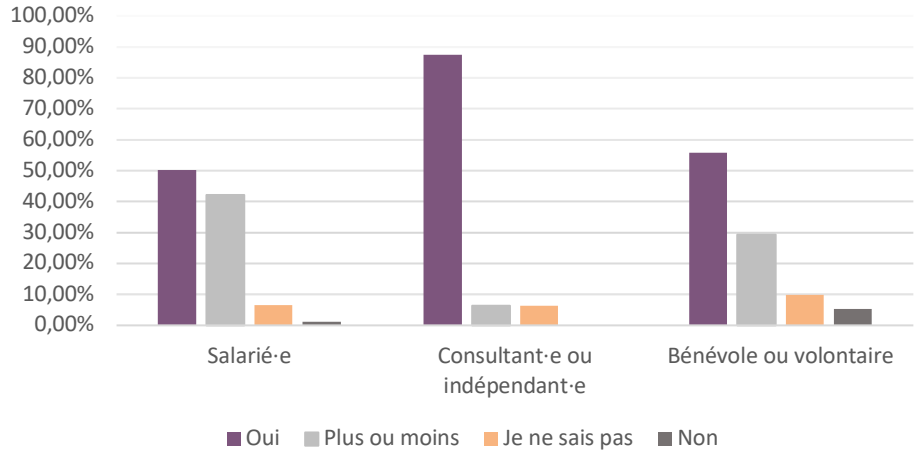
Les réponses à cette question sont principalement positives. Le oui l'emporte toujours à environ 50% ou plus, suivi de près par le « plus ou moins ». Les répondants déclarant ne pas se sentir capable de faire face à une telle situation sont une vraie minorité. Ceci concorde de manière plutôt cohérente avec les réponses données au-dessus, concernant les connaissances des contacts et des moyens de traiter une situation de violence.

17. Le statut professionnel des repondants influe-t-il sur leur capacite perçue de faire face a un cas de violence?

Concernant le statut des répondants, l'on constate que, contrairement à ce que l'on aurait pu supposer, les répondants salariés, et donc ayant sans doute un lien plus étroit avec l'organisation et ses normes, ne se sentent pas les plus à l'aise lorsqu'il s'agit de gérer un cas de violence.

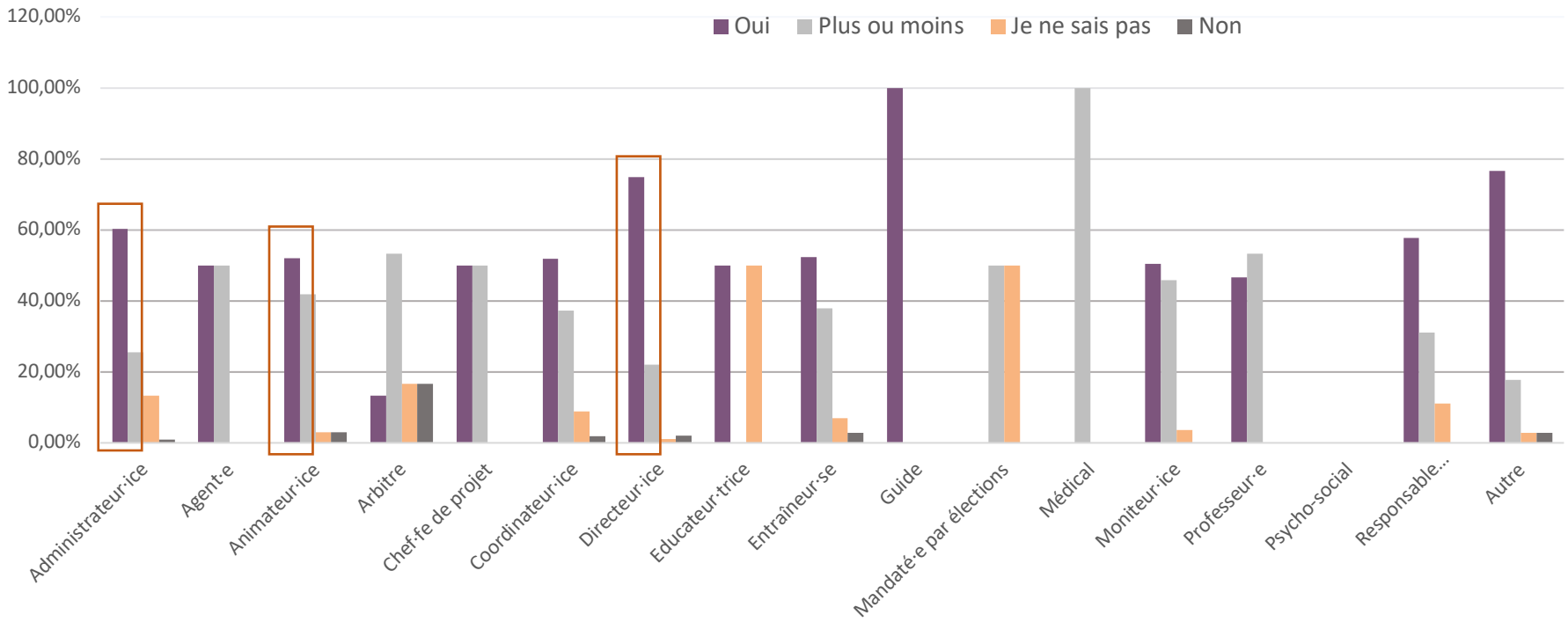
Le groupe ayant une confiance manifeste dans sa capacité de gestion de ce type de cas est celui des consultants et/ou indépendants. L'on peut se demander si ces réponses sont dues à une connaissance de surface de l'organisation, ou si elles sont liées à des connaissances plus récentes ou plus nombreuses (en raison des expériences multiples, dans différentes organisations). Dans tous les cas, cela montre l'importance d'associer tout le monde, y compris les consultants aux processus d'adoption et de réflexion autour des Politiques de protection de l'enfance.

Croisement - statut des répondants et capacité estimée de réaction face à un cas de violence



18. Le role des repondants influe-t-il sur leur capacite perçue de faire face a un cas de violence ?

Croisement - rôle des répondants et capacité perçue de faire face à un cas de violence



Enfin, cette question s'intéresse à l'influence du rôle des répondants sur leur capacité estimée de faire face à un cas de violence.

A l'exception des guides et du personnel médical (pour les raisons énoncées au point 6 de la Section informelle), il semblerait que la tendance qui se dégage soit celle selon laquelle les rôles ayant davantage confiance dans leur capacité de gestion de ce type de cas sont des rôles de direction (directeurs, administrateurs, coordinateurs…) tandis que les rôles de terrain (arbitre, entraineur, animateur…) tendent à admettre plus facilement ne pas être à l'aise face à ces cas. Ceci est plutôt interpelant dans la mesure où c'est souvent sur le terrain que se remarquent en premier les violences.

19. Qu'est-ce qui vous aiderait a vous sentir davantage capable de faire face a une situation de violence ?

A nouveau, les réponses formulées se ressemblent et peuvent, généralement, être regroupées en plusieurs catégories :

- *Une sensibilisation :* des parents, des enfants eux-mêmes, du personnel ; via l'affichage, des séances d'information, une campagne, mais aussi la définition claire des droits de chacun.
- *Des formations* : quant à la façon de prendre en charge une situation de violence, de bien protéger les enfants, de détecter les violences, sur les attitudes à adopter, avec des cas concrets ; mais aussi sur la gestion des émotions des encadrants eux-mêmes.
- *Des outils concrets* : brochures, emails réguliers, référentiels psychopédagogiques, directives écrites, charte sur la protection des enfants, une labellisation (formelle ou informelle), ou une séquence vidéo avec un tutoriel.
- *Un soutien humain et hiérarchique* : une personne référente interne ou extérieure en charge spécifiquement des questions de protection de l'enfance, un point de contact spécialisé, un conseiller ; mais aussi recevoir un soutien des échelons supérieurs de la hiérarchie (fédération, communes…), ou d'associations qui pourraient accompagner l'organisation vers une meilleure protection des enfants, créer une cellule dédiée à cette question.
- *Une coopération* : par le soutien et le dialogue en équipe ainsi qu'avec les autres structures d'accueil des enfants (écoles…) et les organismes adéquats (CPAS, SAJ, SPJ, AMO, ALEM personnel médical…). A ce propos, plusieurs répondants soulignent qu'il serait utile de disposer d'une cartographie claire des différents services d'aide et de protection de l'enfance, même si d'autres soulignent que les services d'aides manquent parfois eux-mêmes de formation (« Pour l'instant même la police avec qui nous prenons contact n'est pas claire sur le sujet de qui fait quoi et quand »).
- *Des procédures claires :* qui soient les mêmes pour toute l'organisation, avec des personnes de contact, une marche à suivre, qui soient écrites et approuvées par tous, et qui prévoient un soutien juridique à chaque fois que nécessaire ; qu'elles indiquent clairement le rôle de chacun et où la limite se situe.
- *Des changements structurels :* professionnaliser le monde sportif pour permettre de travailler avec des personnes formées à ces questions ; la création de « cellules de crise » dans les organisations, où les enfants pourraient facilement venir parler de leurs problèmes.
- *Un sentiment de responsabilité :* être responsabilisés individuellement, créer un lien de confiance réel avec les enfants et leurs familles.

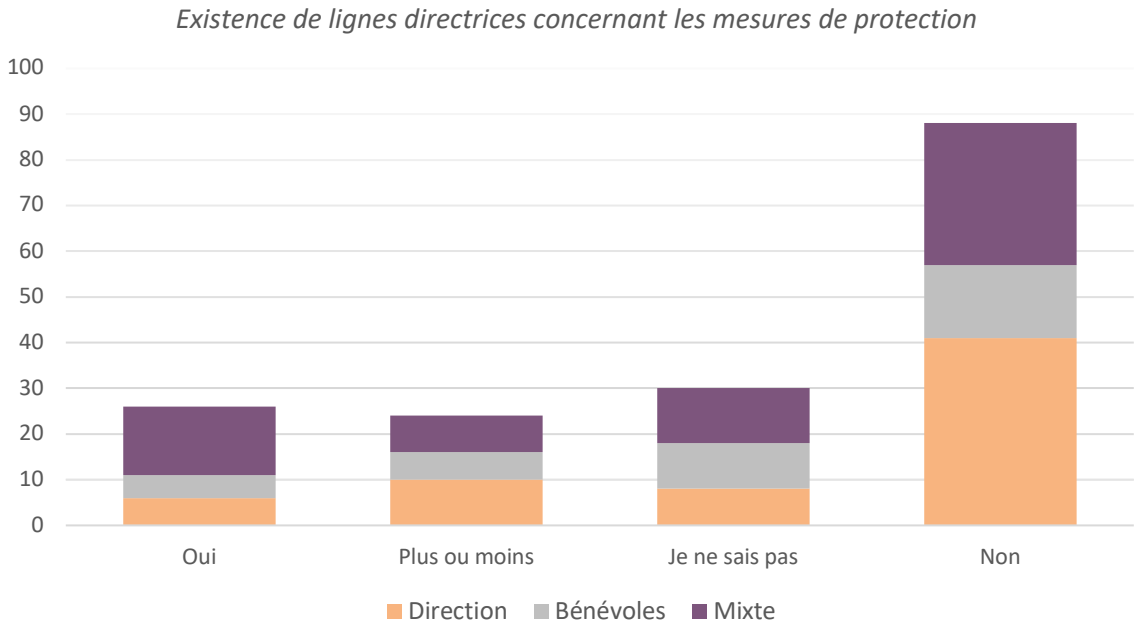
Par ailleurs, plusieurs répondants indiquent que rien ne pourrait les aider à être davantage capables, dans la mesure où cela dépend de paramètres personnels (« peut-on être prêt vis à vis de ce genre de chose ? Chaque situation est particulière et probablement très épisodique ! » / « les jeunes ont parfois peur d'en parler également lorsque l'entraîneur ne voit pas telle ou telle action »), parce qu'ils estiment être déjà parfaitement en mesure de réagir à de telles situations

(« Nous sommes suffisamment responsable pour gérer et nous connaissons très bien nous travaillons toute l'année ensemble ! / « Mes convictions dans mes valeurs me permettent de pouvoir faire face à une telle situation » / « Grâce à mon travail et les différentes formations suivies, je pourrais aisément gérer un problème de ce type ») ou enfin parce qu'ils considèrent que cela n'entre pas dans leurs fonctions (« Comme dit précédemment ceci n'entre pas dans nos fonction j'y ferais face en bon père de famille tout simplement »).

Enfin, répondre au questionnaire est peut-être déjà créateur de changement : « Avoir une communication sur ce point dans le club. Actuellement ce n'est pas le cas mais votre questionnaire me donne l'idée d'initier cela » ; « Structurer la prévention et le traitement de telles problématique. Nous avons une personne dans le club dont c'est le métier et votre questionnaire me donne l'idée de lui en parler pour mettre en place quelque chose de structuré ». Autre point positif, les réponses formulées à ces questions correspondent pratiquement toutes à certaines des activités du projet PARCS et à ses objectifs. L'écho entre les besoins du terrain et la structure du projet est donc fortement encourageant.

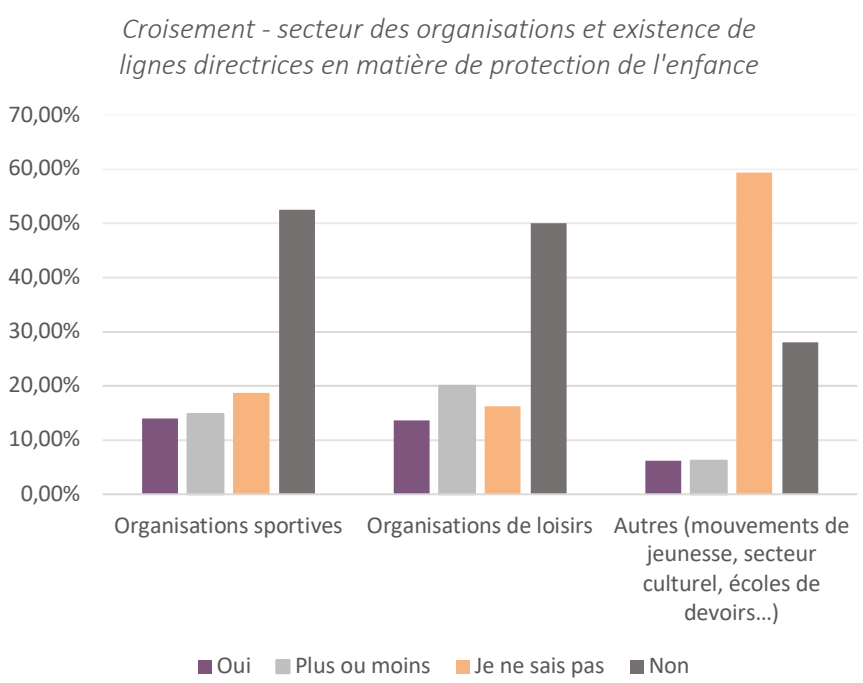
SECTION FORMELLE : QUESTIONS GENERALES

1. PENSEZ-VOUS QUE VOTRE ORGANISATION DISPOSE D'UN DOCUMENT, OU DE LIGNES DIRECTRICES, GOUVERNANT LES ATTITUDES ENTRE ADULTES ET ENFANTS ET LES MESURES A PRENDRE POUR PROTEGER LES ENFANTS ?



Il s'agit de l'un des premiers points de ce questionnaire pour lequel le « non » l'emporte massivement, mais aussi du premier grand point de discordance entre différents groupes de répondants. En effet, à cette question, si l'on avait pris uniquement les résultats du groupe « mixte » de répondants, la proportion de réponses « non » vis-à-vis du nombre de réponses « oui » est nettement inférieure à celle constatée dans les groupes « direction » et « bénévoles ».

2. A QUEL SECTEUR D'ACTIVITE APPARTIENNENT MAJORITAIREMENT LES STRUCTURES DONT LES REPONDANTS ESTIMENT QU'ELLES ONT DES DOCUMENTS OU LIGNES DIRECTRICES GOUVERNANT LES ATTITUDES ENTRE ADULTES ET ENFANTS ET LES MESURES A PRENDRE POUR PROTEGER LES ENFANTS ?



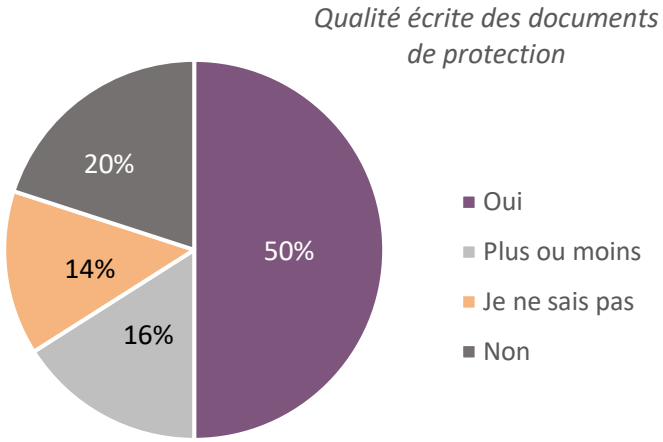
Les conclusions de ce croisement sont assez uniformes : tous les secteurs semblent ne pas pouvoir identifier de lignes directrices en matière de protection de l'enfance, ou, en tous cas, d'une méconnaissance de ces documents s'ils existent.

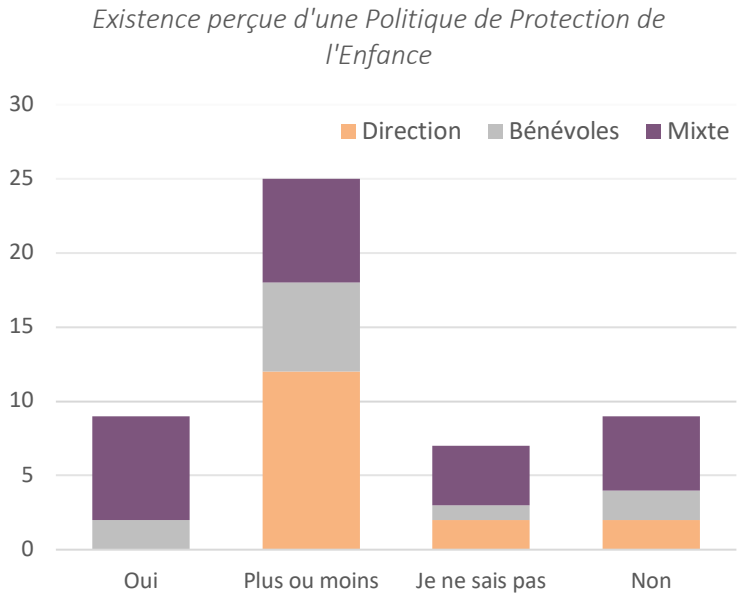
En effet, si les organisations sportives et de loisirs indiquent en majorité ne pas posséder de tels documents, les autres secteurs ne savent pas (pratiquement 60% des répondants) s'ils en possèdent.

3. PENSEZ-VOUS QUE CE DOCUMENT CONSTITUE UNE POLITIQUE DE PROTECTION DE L'ENFANCE (PPE) ? *COMME INDIQUE AU DEBUT DE CE QUESTIONNAIRE, NOUS ENTENDONS PAR PPE UNE POLITIQUE DETAILLANT LES RESPONSABILITES ET MESURES PRISES PAR UNE ORGANISATION AFIN DE PROTEGER LES ENFANTS EN TOUTES CIRCONSTANCES, EN CE COMPRIS DANS LEURS INTERACTIONS AVEC LADITE ORGANISATION, LES ACTIVITES AUXQUELLES ILS ET ELLES ONT PRIS PART AU SEIN DE L'ORGANISATION.*

Direction et autres groupes présentent une forte divergence : le groupe « direction » se tourne majoritairement vers une réponse assez nuancée, tandis que les autres sont partagés.

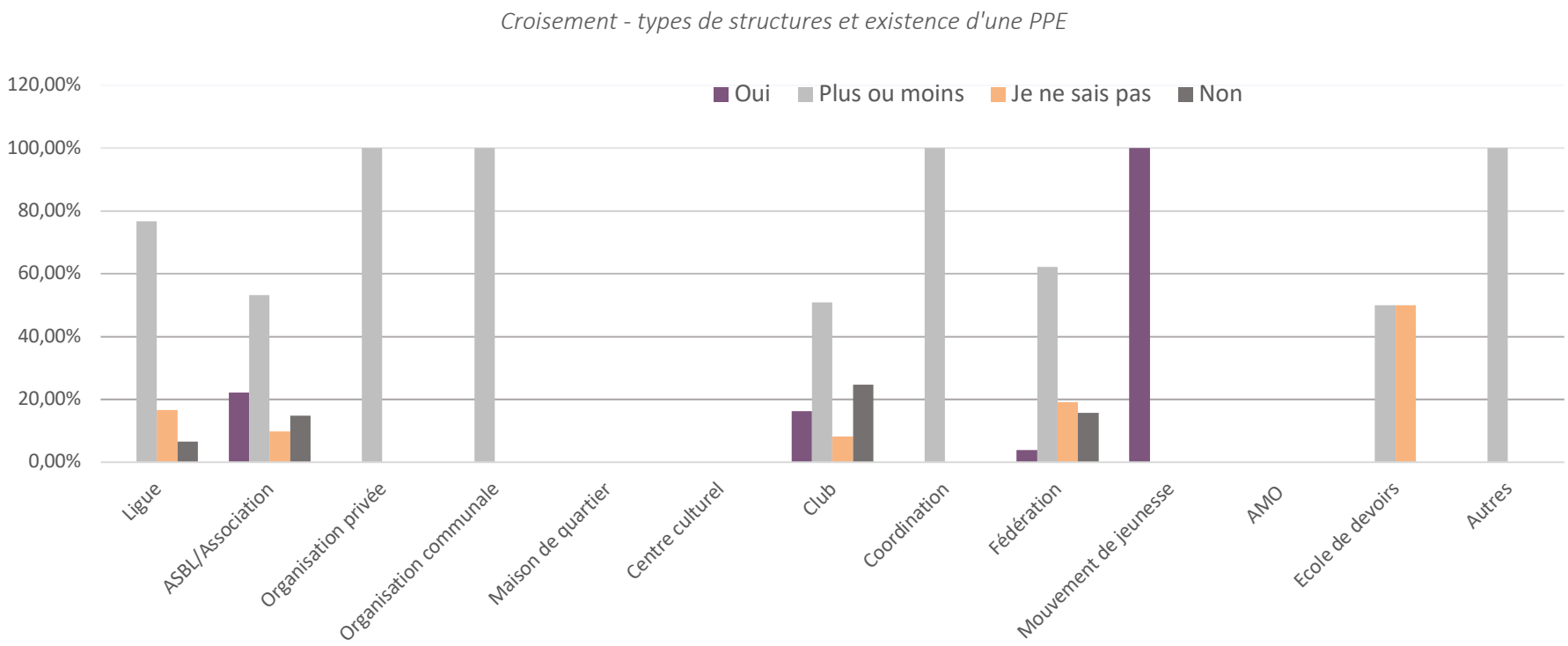
4. CE DOCUMENT EST-IL ETABLI PAR ECRIT ?





Seulement la moitié des documents mentionnés préalablement par les répondants est établie par écrit, et peu des lignes directrices mentionnées plus tôt semblent correspondre à la définition, plus formelle, d'une PPE. Cela donne à penser que l'interprétation qui est faite des règles orales est sujette à variation ou à interprétation subjective. D'un autre côté, cela peut être le signe d'un certain nombre de bonnes pratiques adoptées implicitement.

5. A QUELS TYPES DE STRUCTURES APPARTIENNENT LES REPONDANTS QUI DECLARENT QUE LEUR ORGANISATION DISPOSE D'UNE PPE ?

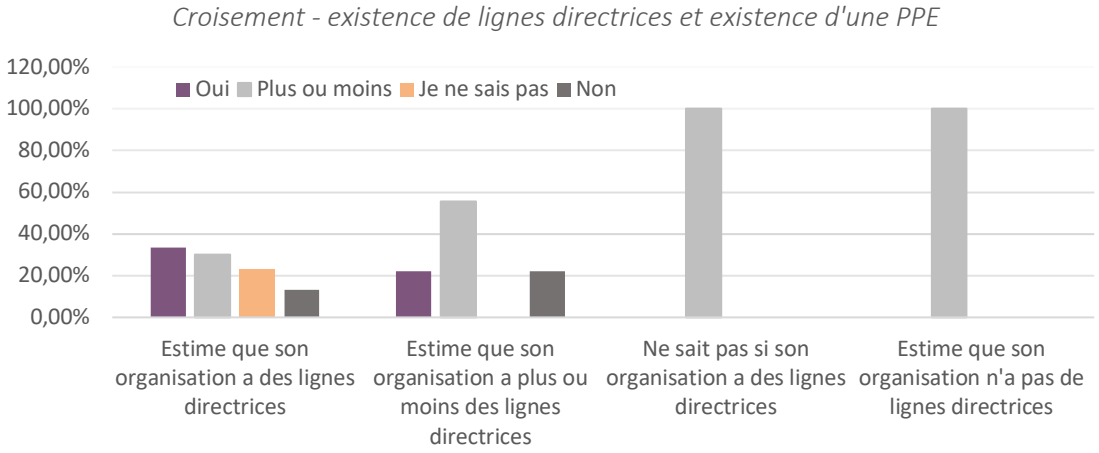


Face à ce croisement, le constat est surtout que les organisations ne sont pas en mesure de dire si elles disposent ou non d'une PPE. En réalité, il existe très certainement de nombreuses mesures de protection (chartes éthiques, codes de conduite, règlement d'ordre intérieur…) mais il est sans doute difficile pour les répondants d'en avoir une vue d'ensemble, ou de les identifier comme telles. Les quelques répondants ayant indiqué qu'ils disposaient d'une PPE y ont peut-être été particulièrement sensibilisés, ou ont déjà entendu ce terme et parviennent plus facilement à faire le lien. Il ne semble pas, en tous cas, que l'utilisation de ce vocabulaire aille de soi.

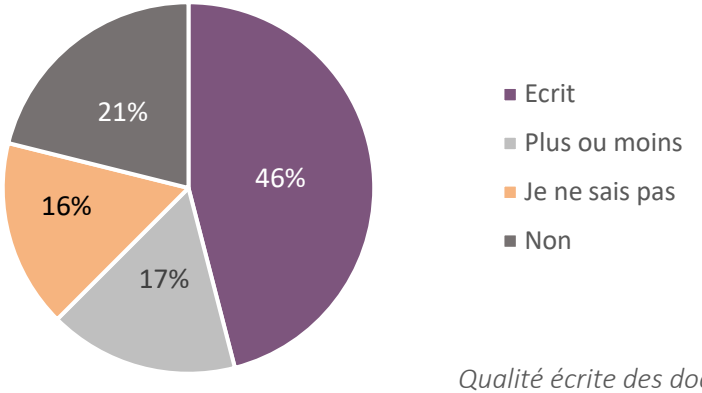
Comme pour les répondants « Guides » tout à l'heure, la réponse de « Mouvement de jeunesse » ne peut indiquer une tendance à elle seule, vu le faible nombre de répondants pour cette catégorie (4). Elle indique néanmoins une sensibilité encourageante à la question.

6. Les repondants considerant que leur organisation possede des lignes directrices pensent-ils qu'il s'agisse d'une PPE ?

Il est surprenant de constater que, parmi les répondants estimant que leur organisation n'a pas de lignes directrices en matière de protection de l'enfance, tous considèrent tout de même avoir plus ou moins une PPE. En revanche, les avis sont plus partagés parmi ceux qui estiment que leur organisation possède des lignes directrices. La question n'était volontairement pas explicite, mais on peut se demander si document/lignes directrices n'ont pas été compris comme s'apparentant seulement aux documents écrits.



7. Quel est le pourcentage des documents/lignes directrices existantes qui soient, selon le repondant, consignes par ecrit ?



Qualité écrite des documents des lignes directrices, lorsque les répondants ont estimé qu'elles existaient (réponses "oui" et "plus ou moins")

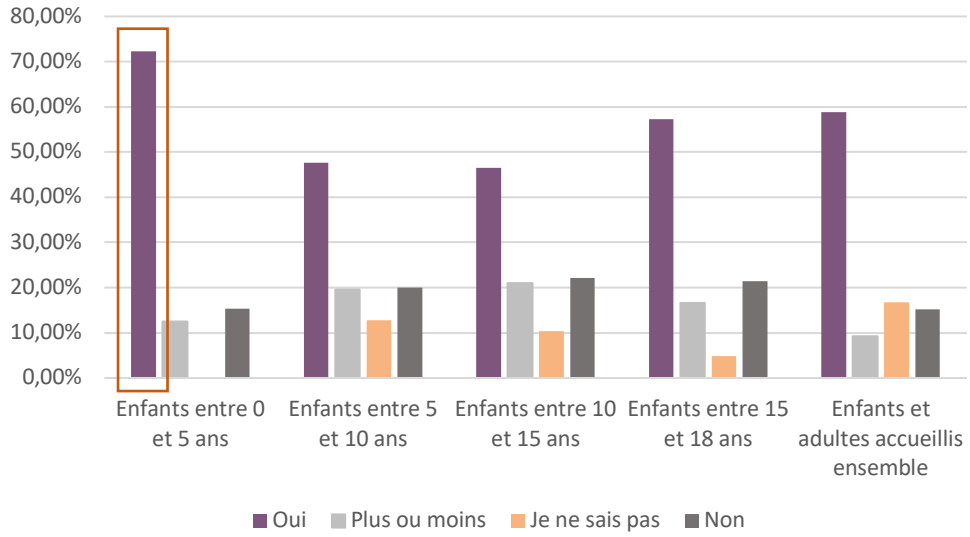
Il semble que les répondants ayant estimé que leur organisation possédait des lignes directrices considèrent seulement à hauteur de 46% qu'elles soient totalement consignées par écrit. Pour le reste des répondants, elles sont plus ou moins écrites, ils ne savent pas si elles le sont, ou elles ne le sont pas du tout.

Cela conforte la thèse selon laquelle les documents écrits existants en Fédération Wallonie-Bruxelles sont peu connus des répondants.

8. Quel est l'impact de l'age du public accueilli par l'organisation sur l'existence d'une PPE consignee par ecrit ?

Il existe peu de variations entre les groupes d'âge compris entre 5 et 18 ans. Néanmoins, il semble que l'accueil sportif ou de loisirs des enfants de moins de 5 ans soit doté de davantage de Politiques de Protection de l'Enfance (il représente 7% des répondants).

Croisement - taille de la structure et existence d'une PPE écrite



Les répondants qui le souhaitaient pouvaient partager avec nous leurs documents concernant la protection de l'enfance. Parmi eux, on trouve surtout :

- Des codes éthiques et de conduite : dont certains incluent des références aux valeurs de l'organisation et des sanctions envisageables, la Charte « Vivons Sport » de l'ADEPS, la Charte « Fair Play » du Panathlon, le Code qualité de l'animation scout.
- Des Règlements d'Ordre Intérieur : incluant parfois de nombreuses provisions quant aux procédures en cas de manquement aux valeurs de l'organisation, des procédures disciplinaires ; parfois beaucoup de mentions à l'intention des joueurs, mais peu concernant les encadrants, et parfois l'inverse. L'un des Règlements soumis prévoit les questions d'utilisation des réseaux sociaux. Dans certains cadres, notamment les écoles de devoirs, le ROI se conçoit davantage comme une charte intérieure, souvent construite avec les enfants, demandée par l'ONE avec un projet pédagogique.

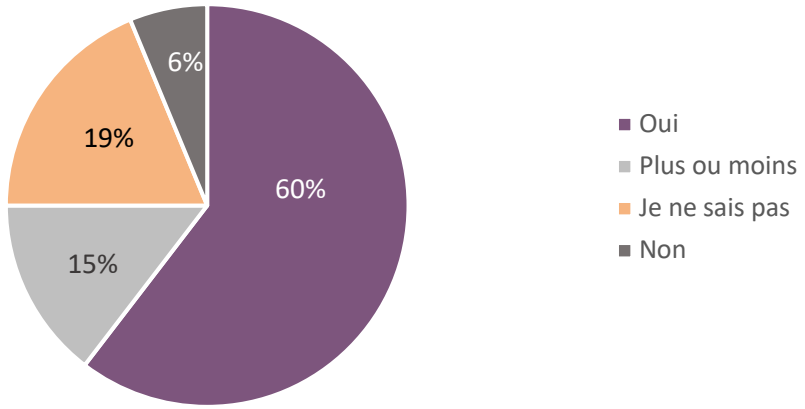
Face à ces documents, plusieurs réflexions se confirment : de bonnes pratiques existent, et, dans certains cas, de nombreux éléments sont déjà présents sous une autre appellation que celle, à proprement parler, des « Politiques de Protection de l'Enfance ». Pour autant, on peut se demander si tous les travailleurs et tous les enfants sont vraiment en mesure d'accéder à des documents tels qu'un Règlement d'Ordre Intérieur, et s'ils ont vraiment eu l'occasion d'y contribuer activement.

9. D'APRES VOUS, CE DOCUMENT EST-IL REDIGE DANS UN LANGAGE FACILE A COMPRENDRE PAR TOUS LES ADULTES ?

Globalement, les répondants semblent estimer que les documents soumis sont compréhensibles par les adultes. Parmi ceux qui ont été transmis, une majorité était écrite dans un langage clair et adapté. C'est sans doute davantage le cas des chartes éthiques et codes de conduite que des Règlements d'Ordre Intérieur, en revanche.

L'on peut tout de même s'étonner des presque 20% de répondants qui ne savent pas si les documents de leur organisation sont compréhensibles par tous les adultes. Est-ce lié au fait qu'ils n'ont pas connaissance du niveau de compréhension des autres adultes ? Est-ce parce qu'ils n'ont pas lu (ou en tous cas pas récemment) les documents en question ?

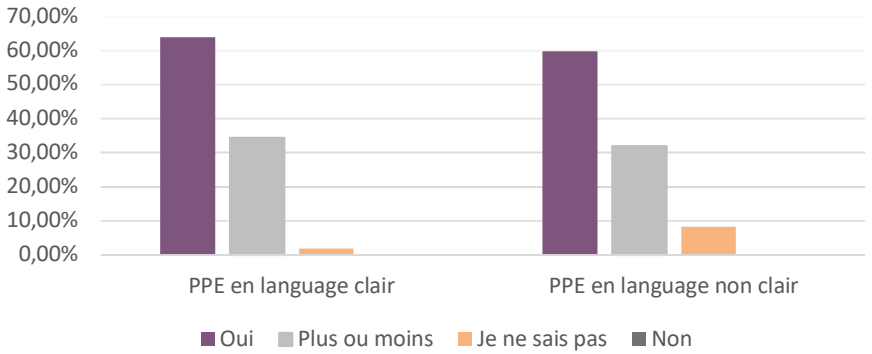
Perception du niveau d'accessibilité des documents de protection



10. QUEL EST LE LIEN ENTRE LE RESSENTI CONCERNANT LA CAPACITE DE FAIRE FACE A UN CAS DE VIOLENCE ET LE FAIT QUE LES PPE SOIENT REDIGEES DANS UN LANGAGE COMPREHENSIBLE ?

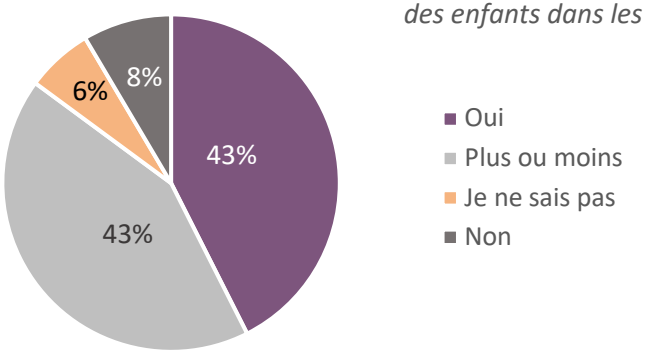
La différence entre les deux parties du graphique, bien que minime et peu perceptible, existe bel et bien. En effet, le groupe de répondants ayant indiqué que leurs documents de protection étaient rédigés dans un langage clair semble légèrement plus confiant lorsqu'il s'agit de gérer un cas de violence. Ces résultats plaident en faveur d'un document accessible à tous.

Croisement - capacité ressentie de faire face à un cas de violence et accessibilité des documents



11. Pensez-vous que ce document donne la priorite au bien-etre des enfants ?

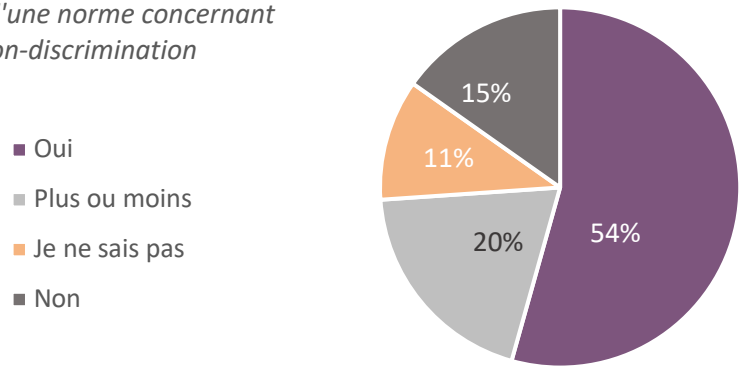
Perception de la place laissée à la question du bien-être des enfants dans les documents de protection



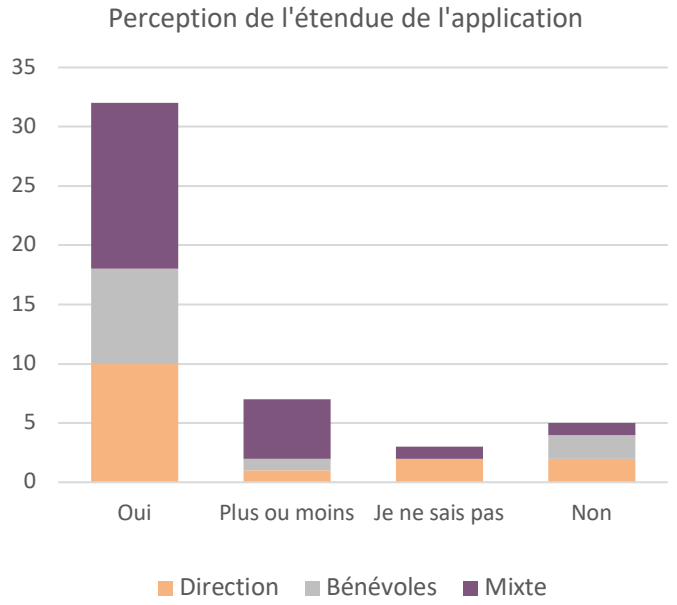
Les seules réponses négatives sont données par la direction.

12. Et pensez-vous qu'il indique explicitement que tous les enfants ont le droit a la meme protection ?

Existence d'une norme concernant la non-discrimination



13. D'apres-vous, les consignes de ce document s'appliquent-elles a l'ensemble des personnes avec lesquelles votre organisation est en contact (travailleurs, benevoles, parents, enfants, stagiaires, administrateurs...) ?

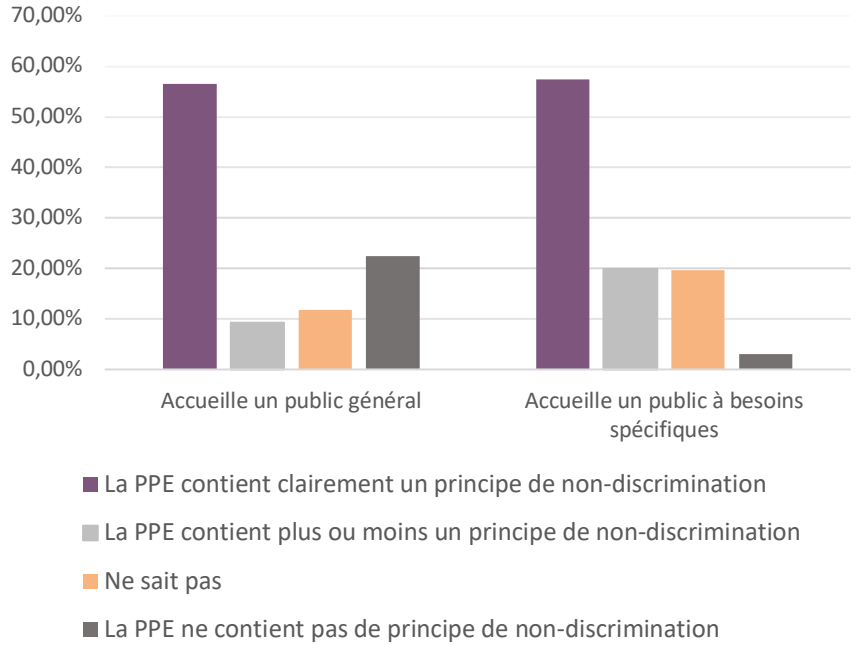


Si les consignes en matière de protection semblent en grande majorité s'appliquer à tous, elles ne comprennent pas nécessairement une mention du bien-être des enfants comme priorité, et pas non plus de norme explicite concernant la non-discrimination (un répondant sur 7 est certain qu'il n'existe pas de mention explicite pour son organisation).

14. Les organisations accueillant des enfants a besoin specifiques font-elles davantage mention, dans leurs documents, du principe de non-discrimination que les autres ?

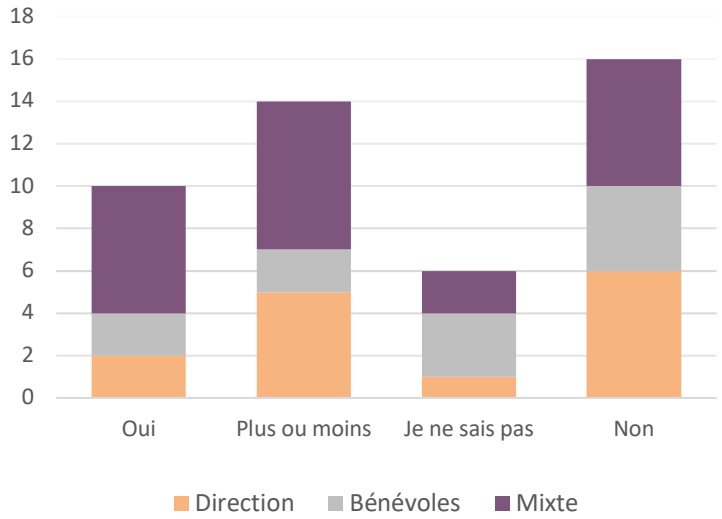
De manière assez cohérente, il semble que les chiffres concernant l'existence d'un principe de non-discrimination explicite soient plus positifs dans les organisations accueillant un public à besoins spécifiques.

Croisement - existence d'un principe de non-discrimination et accueil de publics à besoins spécifiques



15. Croyez-vous que le contenu de ce document soit connu par toutes les personnes visees a la question precedente ?

Perception de la connaissance du document par les personnes visées



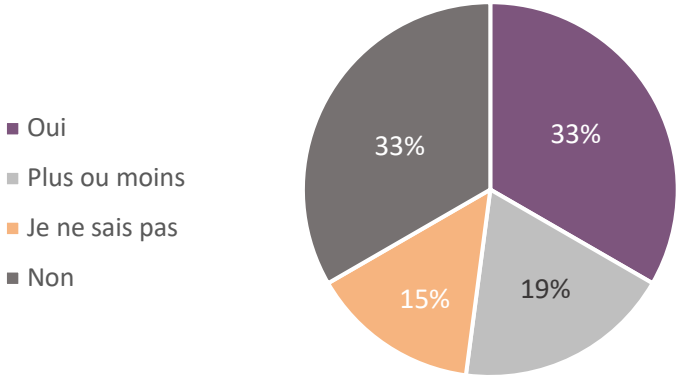
On constate un écart impressionnant entre les réponses données à la question précédente et celles données à celle-ci. En effet, si les répondants estiment majoritairement que les consignes de leurs documents de protection s'appliquent à l'ensemble des personnes avec lesquelles leur organisation travaille, ils sont peu nombreux à considérer que toutes ces personnes connaissent le contenu de ces documents.

Cet écart peut sans doute s'expliquer par le fait qu'un certain nombre des documents de protection aient un format plutôt « interne » comme les Règlements d'Ordre Intérieur, et n'aient sans doute été partagés qu'avec l'équipe. Certaines des personnes précitées, comme les parents, sont aussi très souvent peu impliquées dans les questions protectionnelles, pour une multitude de raisons.

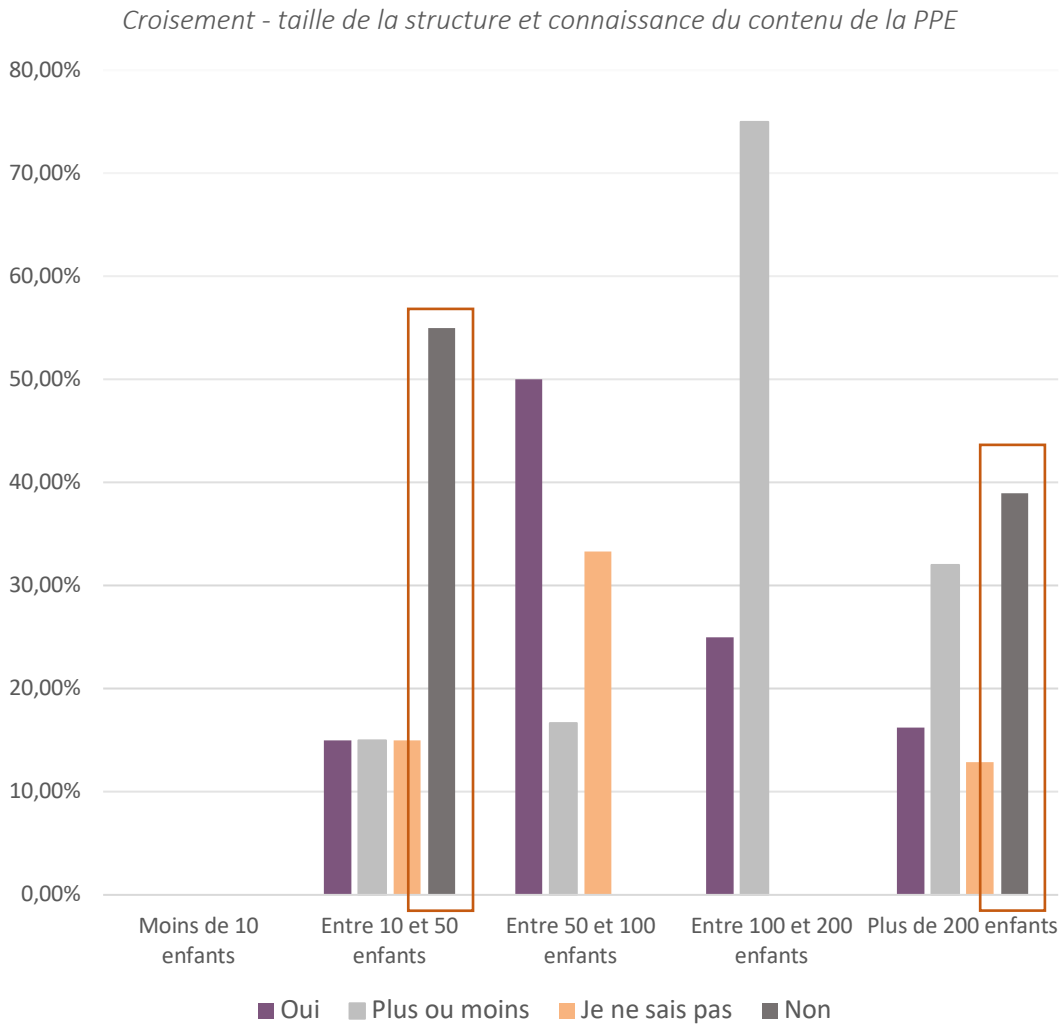
16. Pensez-vous que cet outil soit regulierement mis a jour ?

Les répondants sont très partagés sur ce point, puisque les réponses négatives et positives sont à égalité. Notons tout de même que les réponses « oui » émanent majoritairement du groupe « mixte », souvent en opposition avec le groupe « direction ». Ici, le « non » est assez bien réparti entre les trois catégories de répondants.

Régularité des mises à jour des documents de protection



17. Quel est l'impact de la taille de la structure sur la connaissance supposee qu'ont les membres et beneficiaires de la PPE de leur organisation ?

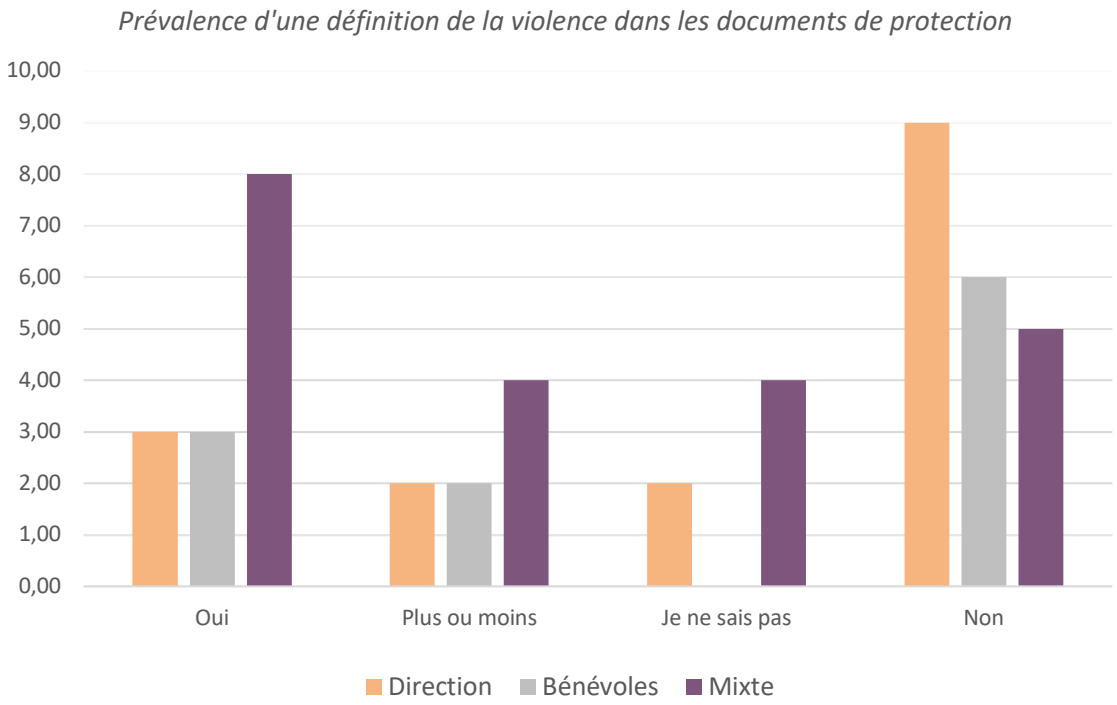


Les résultats de ce croisement indiquent clairement que les répondants appartenant à des organisations accueillant entre 50 et 200 enfants étaient les plus convaincus que le contenu des documents de protection était connu de toutes les personnes qu'ils visaient.

En revanche, dans les petites structures accueillant entre 10 et 50 enfants (il n'existe pas de répondants pour les structures accueillant moins de 10 enfants), il semble que les répondants soient convaincus du peu de connaissance qu'ont leurs membres du contenu des documents de protection.

Les très grosses structures (ex. fédérations), sont plus hésitantes, mais penchent tout de même vers le non.

18. D'APRES VOUS, CE DOCUMENT DEFINIT-IL LA NOTION DE VIOLENCE ?



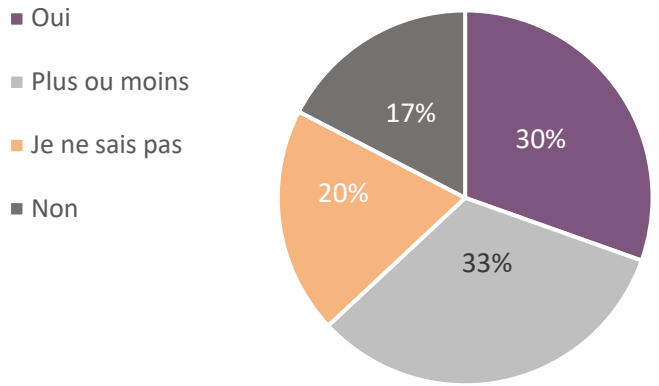
Ici, à nouveau, les groupes « direction » et « mixte » semble prendre des directions différentes, tempérées par le groupe « bénévoles ». En effet, la direction considère en majorité que les documents de protection ne définissent pas la violence, tandis que le groupe mixte est plutôt d'avis qu'ils la définissent.

Etant donné que ces répondants appartiennent, le plus souvent, à des organisations différentes, cela pourrait être vérifié dans les faits.

19. A votre avis, des ressources (humaines et materielles) sont-elles disponibles pour vous aider a mettre les dispositions de ce document en œuvre ?

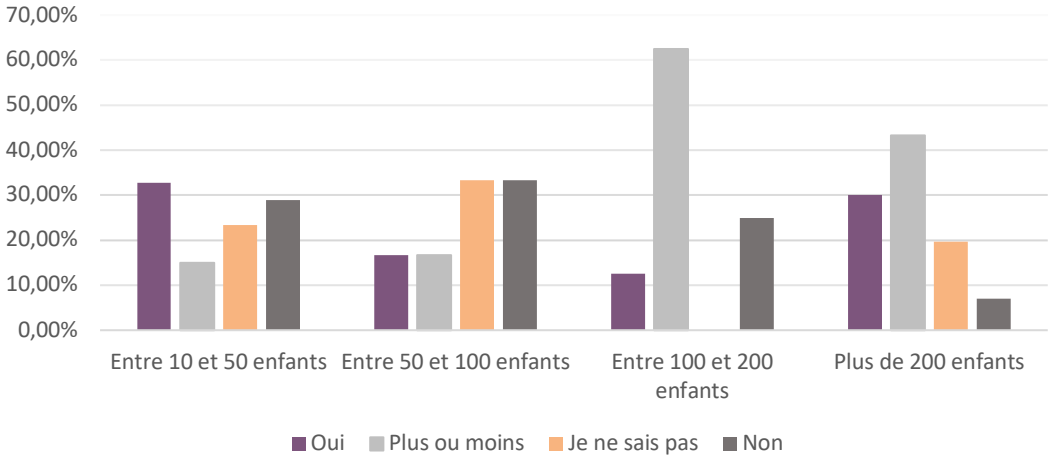
A cette question, la proportion de réponses « plus ou moins » est dominante, et s'explique sans doute par le fait que les répondants se sentent encadrés, voire soutenus, mais pas forcément dans tous les domaines de mise en œuvre. Cela peut aussi être révélateur du fait que la sphère de la protection de l'enfance ne soit pas toujours facile à délimiter et/ou à comprendre, et que les répondants ne sont donc pas certains que les ressources existantes les aident réellement à couvrir leurs besoins en la matière.

Disponibilités des ressources de soutien à la mise en oeuvre



20. Quel est l'impact de la taille de la structure sur la disponibilite de ressources pour aider a mettre en place les dispositions de la PPE ?

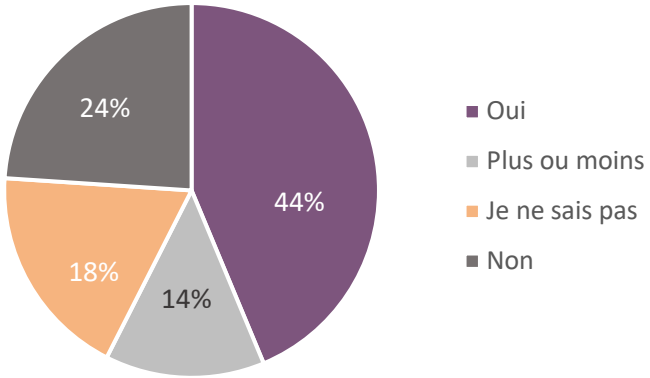
Croisement - taille de la structure et disponibilités de ressources



A l'inverse de la question portant sur la connaissance du contenu des PPE, cette question, touchant aux moyens, indique que les plus petites organisations et les plus grosses possèdent davantage de ressources que celles de tailles intermédiaires (entre 50 et 100 enfants).

21. Pensez-vous que votre organisation dispose d'une charte ethique ?

Existence d'une charte éthique



Nous l'avions vu plus haut, de nombreuses organisations disposent de documents « éthiques », et notamment de chartes. Cela se vérifie à cette question, même si un quart des répondants indiquent que leur organisation n'en disposent pas.

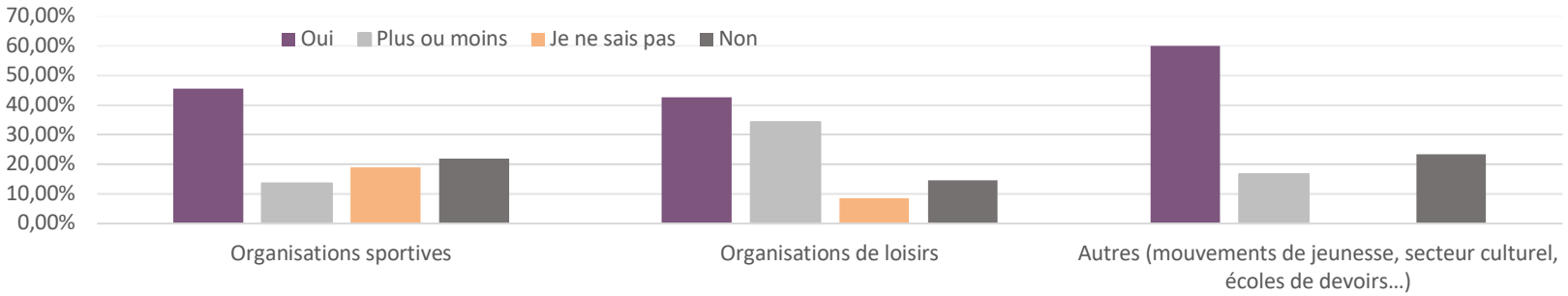
Il a été proposé aux répondants de nous partager leurs chartes éthiques. Elles ont des structures plutôt similaires, c'est à dire qu'elles indiquent notamment :

- Les valeurs de l'organisation (respect, équité, intégrité, loyauté, égalité, dignité,
- Certaines grandes lignes de conduite (confidentialité, conflits d'intérêt
- Ou un code de conduite assez détaillé
- Et parfois certaines mesures de discipline

La grande majorité des organisations représentées par les répondants n'ont pas de Charte propre et utilisent celles de leur Fédération ou d'une autre entité (notamment de la FWB, du Panathlon). Ceci soulève plusieurs questions : n'y a-t-il pas un besoin de se l'approprier un peu même s'il est légitime de partir d'un modèle ? De se l'approprier avec les enfants ?

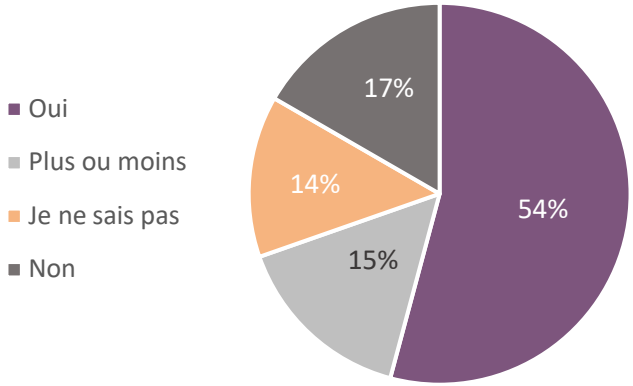
22. A quel type de secteur les structures ayant des chartes ethiques appartiennent-elles majoritairement

Croisement - secteur et existence d'un Code de conduite



23. Pensez-vous que votre organisation dispose d'un code de conduite ?

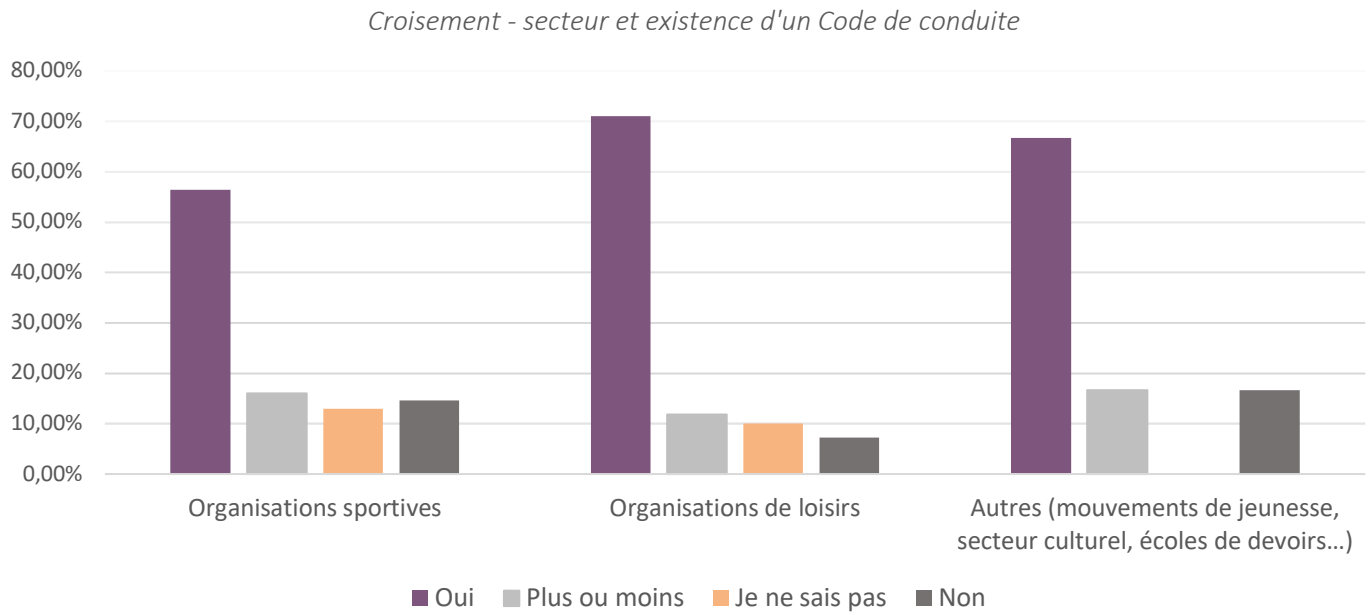
Existence perçue d'un Code de conduite



A première vue, il semble exister encore davantage de Codes de conduite que de chartes éthiques. En réalité, il semble que les deux soient souvent dans un même document et/ou confondus. En effet, lorsque l'on propose aux répondants de nous partager leurs fichiers, ce sont presque toujours les mêmes documents qu'à la question précédente qui nous sont envoyés.

On y trouve, à nouveau, des ROI, des Chartes appartenant à une entité type fédération, des règlements communaux… Globalement, tous ces documents, chartes éthiques et codes de conduite, comportent des éléments intéressants. Ils ont des objectifs pour la plupart très concrets, ajoutés à des valeurs plus globales.

24. A QUEL TYPE DE SECTEUR LES STRUCTURES AYANT DES CODES DE CONDUITE APPARTIENNENT-ELLES MAJORITAIREMENT ?

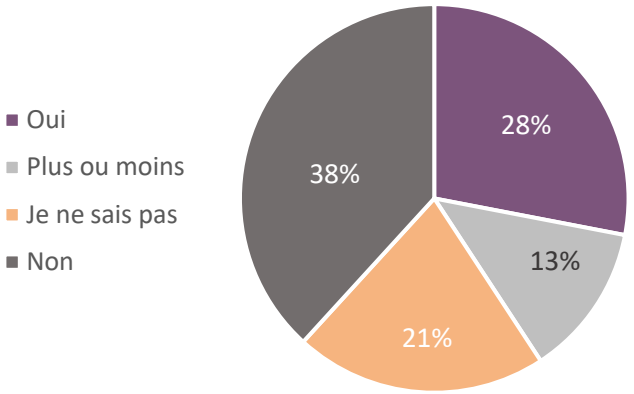


On constate ici le même type d'intervalles que pour la question des chartes éthiques, et il est globalement impossible d'en tirer une tendance générale, tant les écarts sont faibles.

SECTION FORMELLE : RECRUTEMENT

1. D'APRES VOUS, UNE DECLARATION FORMELLE DE RESPECT DE LA PPE (POLITIQUE DE PROTECTION DE L'ENFANCE) DE VOTRE ORGANISATION (OU TOUT AUTRE DOCUMENT DE CE TYPE) CONSTITUE-T-ELLE UNE CONDITION DE RECRUTEMENT OU D'ENTREE DANS VOTRE ORGANISATION ?

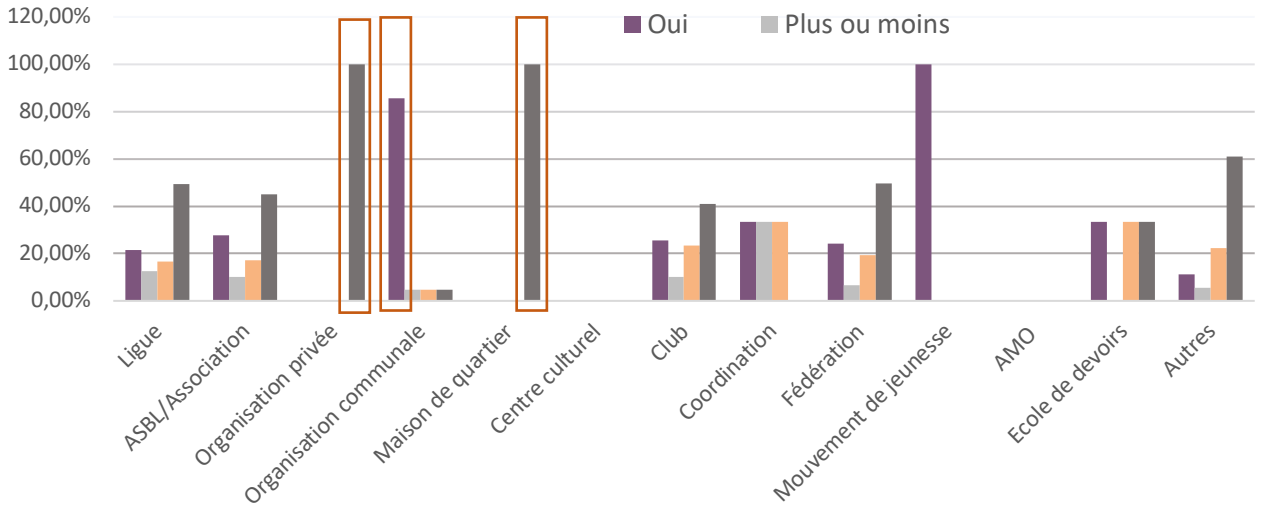
Existence d'une condition d'engagement formel vis-à-vis de la PPE dans le recrutement



S'engager à respecter une Politique de Protection de l'Enfance ne semble pas une obligation dans la majorité des organisations auxquelles appartiennent les répondants. Néanmoins, l'écart semble se creuser particulièrement entre les organisations directement affiliées aux structures étatiques (ex. organisations communales) et les structures privées.

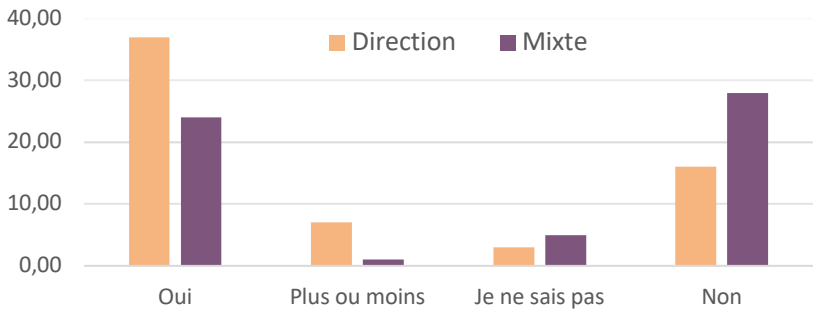
2. QUELS SONT, MAJORITAIREMENT, LES TYPES DE STRUCTURES QUI EXIGENT UN ENGAGEMENT FORMEL VIS-A-VIS DE LA PPE COMME CONDITION D'EMPLOI ?

Croisement - types de structures et condition de recrutement engagement PPE



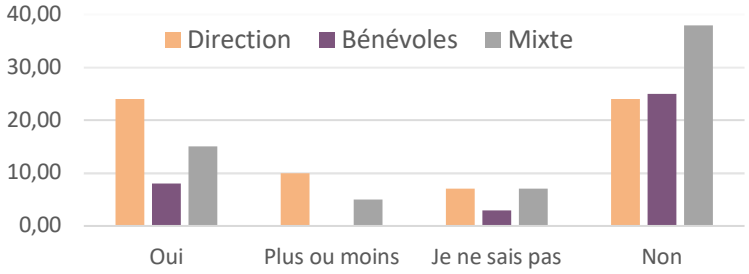
3. CROYEZ-VOUS QUE **LES POSTULANTS** A UN POSTE SALARIE DANS VOTRE ORGANISATION DOIVENT, A L'HEURE ACTUELLE, SYSTEMATIQUEMENT FOURNIR UN EXTRAIT DE CASIER JUDICIAIRE ?

Estimation condition extrait de casier judiciaire salariés



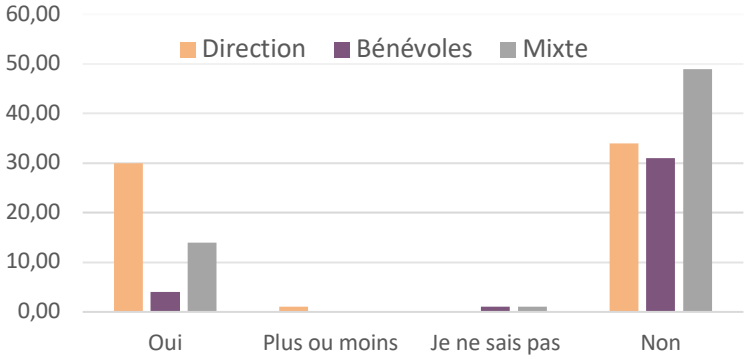
4. ET CONCERNANT LES BENEVOLES/VOLONTAIRES ?

Estimation condition extrait de casier judiciaire bénévoles/volontaires



5. QUEL QUE SOIT VOTRE STATUT, AVEZ-VOUS FOURNI UN EXTRAIT DE CASIER JUDICIAIRE LORSQUE VOUS AVEZ REJOINT L'ORGANISATION ?

Mesure condition extrait de casier judiciare



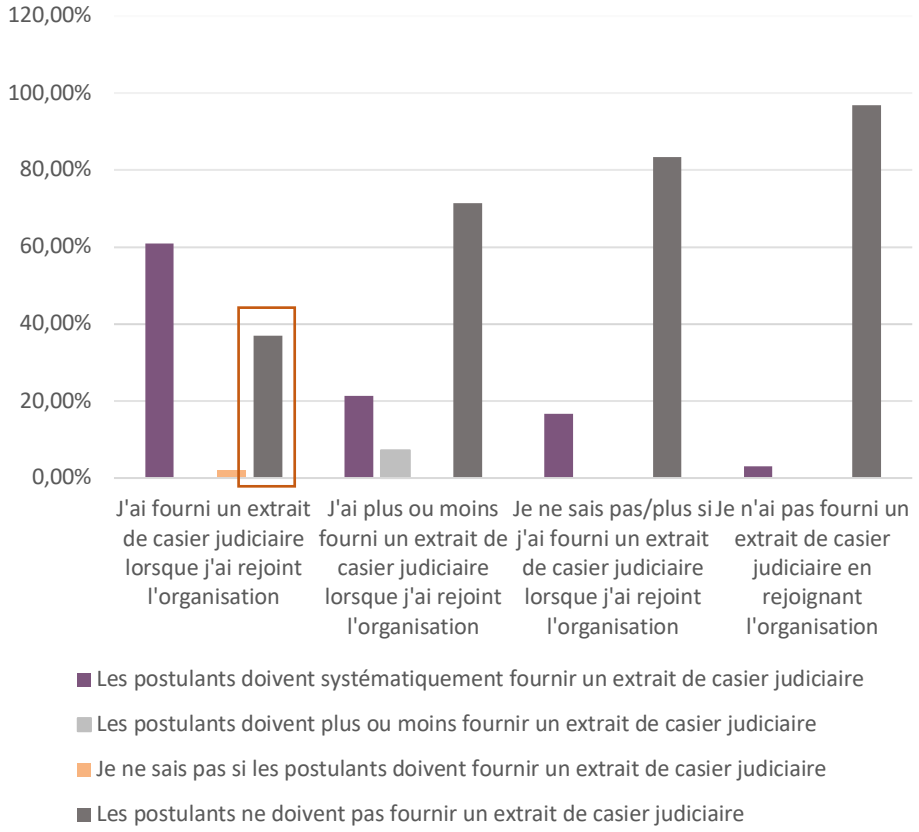
La question 3 a uniquement fait l'objet de réponses de la part des groupes « direction » et « mixte ». Les réponses à ces trois questions sont vraiment très parlantes. Lorsqu'il s'agit d'estimer si une règle quant à l'obligation de fournir un casier judiciaire existe :

- Les répondants sont majoritairement positifs lorsqu'il s'agit de postes salariés ;
- Ils sont davantage mitigés concernant les bénévoles et volontaires, néanmoins, le oui reste présent.

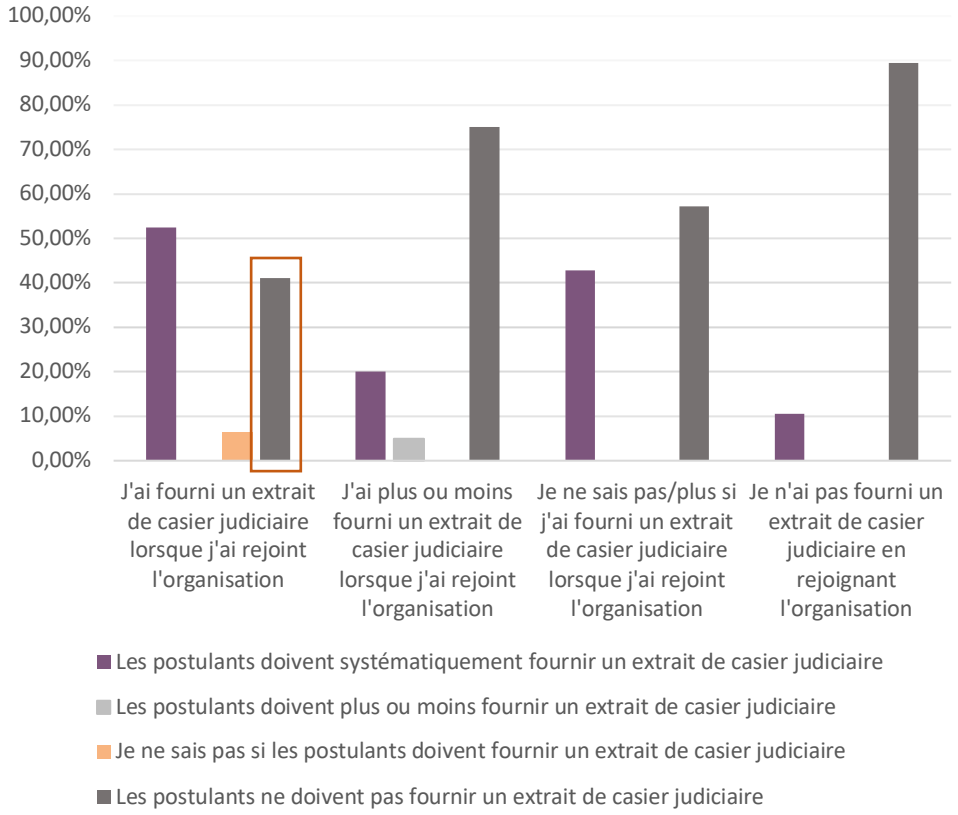
Pourtant, lorsqu'on interroge les répondants sur leur vécu face à cette obligation, la très grande majorité d'entre eux indique ne pas avoir fourni de casier judiciaire. Chez tous les groupes de répondants, le non l'emporte sur le oui, y compris chez le groupe « direction ». Chez les bénévoles, cette différence est encore plus marquée. Pour rappel, l'article 2 du Décret maltraitance ne fait pas de cette demande d'extrait de casier judiciaire une obligation.

6. QUELLE EST LA DIFFERENCE ENTRE LA THEORIE ET LA PRATIQUE CONCERNANT LA SOUMISSION D'EXTRAITS DE CASIERS JUDICIAIRE ?

Croisement - obligation de soumission indiquée et réelle - postes salariés



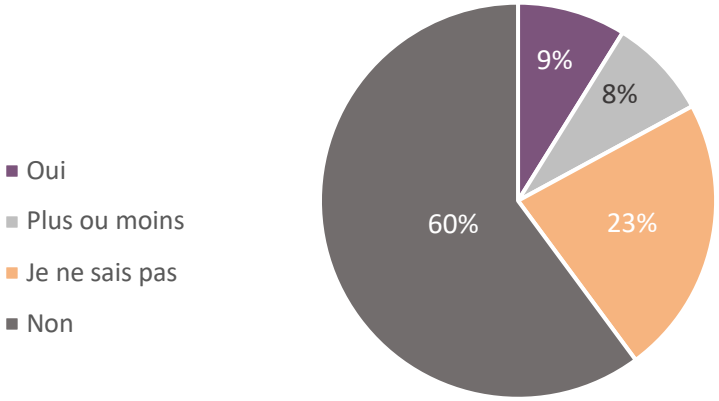
Croisement - obligation de soumission indiquée et réelle - postes bénévoles/volontaires



L'on constate ici une contradiction entre la théorie et la pratique chez les répondants. Entre 50% et 60% de répondants considèrent que, sans que la loi ne l'oblige, leur organisation demande systématiquement que leurs salariés volontaires fournissent un extrait, tandis qu'entre 38 et 40% des mêmes répondants indiquent n'avoir eux-mêmes pas fourni d'extrait à leur arrivée dans la structure.

7. A VOTRE AVIS, LES OFFRES D'EMPLOI MENTIONNENT-ELLES HABITUELLEMENT LA PPE DE VOTRE ORGANISATION (OU TOUT DOCUMENT SEMBLABLE) ET LES CONDITIONS QU'ELLE IMPOSE ?

Mention de la PPE dans les offres d'emploi



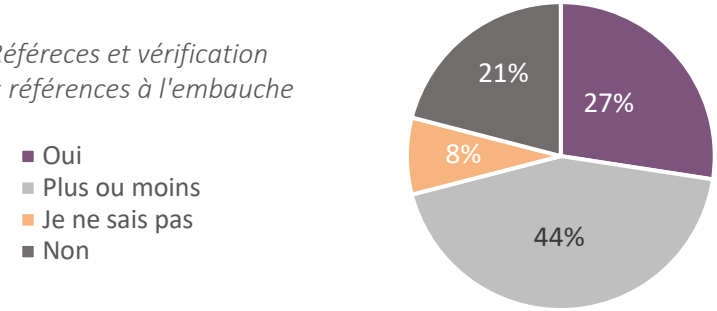
Une écrasante majorité des répondants indique qu'il n'est pas fait mention des outils de protection dans les offres d'emploi publiées par leur organisation (peut-être n'en ont-ils pas le souvenir ?). Pourtant, une mention de ce type a un effet à la fois préventif et dissuasif, mais permet aussi d'afficher clairement les valeurs de protection de la structure.

Parmi les réponses du groupe « direction », un grand nombre de répondants disent ne pas savoir si, oui ou non, les offres d'emploi portent une mention de ce type.

8. VOTRE ORGANISATION DEMANDE-T-ELLE DES REFERENCES AUX POSTULANTS, ET SONT-ELLES VERIFIEES ?

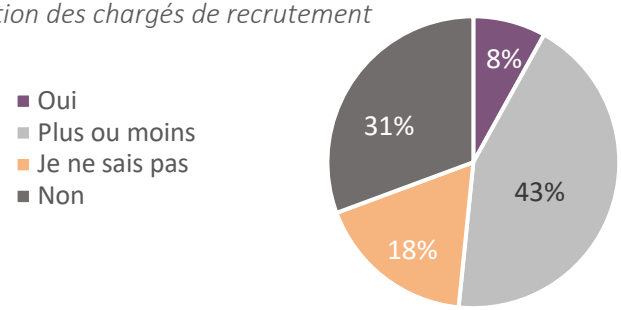
Ici, ce sont uniquement les membres du groupe « direction » qui répondent. A peine un quart des répondants indique demander des références et qu'elles soient dûment vérifiées. Cette question des références doit, bien entendu, tenir compte du droit à la vie privée et à la non-discrimination.

Référeces et vérification des références à l'embauche



9. LES PERSONNES CHARGEES DU RECRUTEMENT ET DE LA SELECTION DANS VOTRE ORGANISATION MAITRISENT-ELLES LES QUESTIONS LIEES A LA PROTECTION DE L'ENFANCE

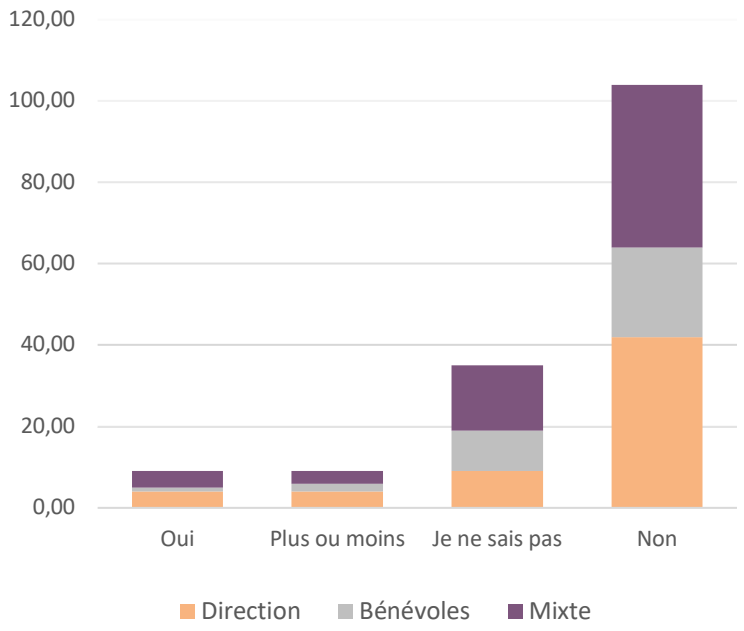
Formation en protection des chargés de recrutement



SECTION FORMELLE : FORMATION

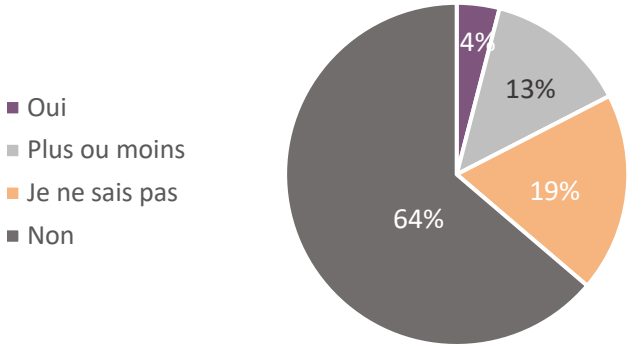
1. SELON VOUS, Y-A-T-IL DANS VOTRE ORGANISATION UNE PROCEDURE DE FAMILIARISATION AVEC LA PPE OU TOUT AUTRE OUTIL DE PROTECTION DE L'ENFANCE DESTINEE AUX TRAVAILLEURS, BENEVOLES, PARENTS... ?

Existence de procédures de familiarisation à la PPE



2. PENSEZ-VOUS QUE TOUS LES TOUTES LES PERSONNES ENTRANT EN CONTACT AVEC DES ENFANTS LORS DES ACTIVITES DE VOTRE ORGANISATION AIENT ETE FORMES AUX QUESTIONS DE DETECTION ET DE REACTION FACE A DES SITUATIONS DE VIOLENCE/MALTRAITANCE ?

Formation à la détection et la réaction face à des situations de violence

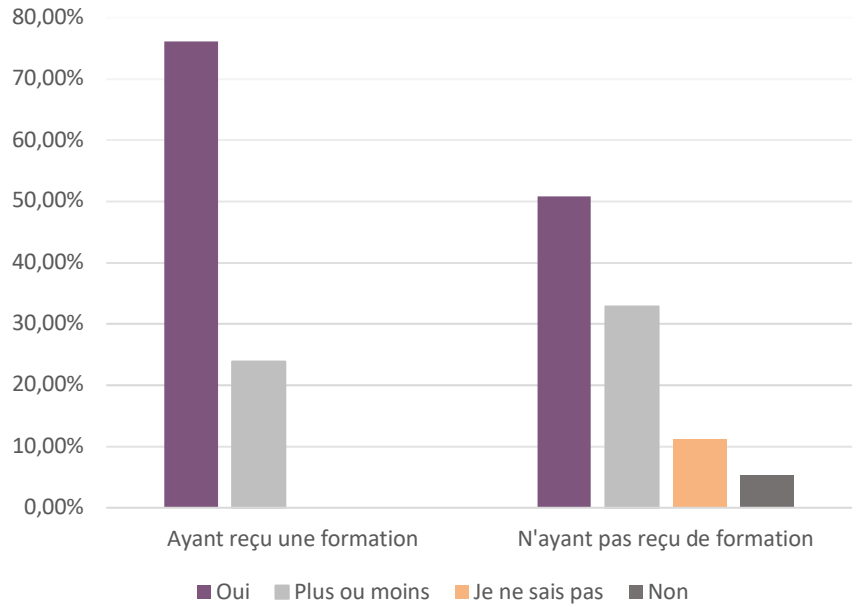


Les travailleurs, bénévoles, et toute personne liée aux activités de l'organisation, ne bénéficient pas de suffisamment d'offres de formations pour 1) se familiariser avec les outils de protection en place 2) détecter ou réagir face à des situations de violence ou de maltraitance.

Ces réponses font fortement écho aux demandes formulées en question 8 (section informelle) de la part des répondants de bénéficier de davantage d'informations, de formations et d'accompagnent pour renforcer la protection de l'enfance dans leurs organisations.

3. Existe-t-il un lien entre le ressenti concernant la capacite de faire face a un cas de violence et la formation a la detection/reaction face des cas de violence ?

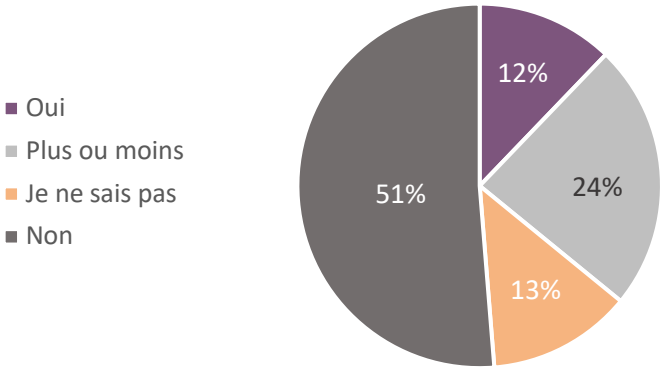
Croisement - capacité ressentie de faire face à un cas de violence et formation à la prise en charge des cas



Selon les résultats représentés par ce graphique, la formation a une influence indéniable sur le ressenti des répondants concernant leur capacité de prise en charge d'une situation. Aucun des répondants ayant reçu une formation ne se sent dans l'incapacité totale de répondre à un éventuel cas de violence, et davantage de répondants se disent même tout à fait capables d'y faire face.

4. Pensez-vous que toutes les personnes entrant en contact avec des enfants lors des activites de votre organisation aient ete formes aux questions de developpement de l'enfant et/ou comportement/de conduite envers et avec les enfants ?

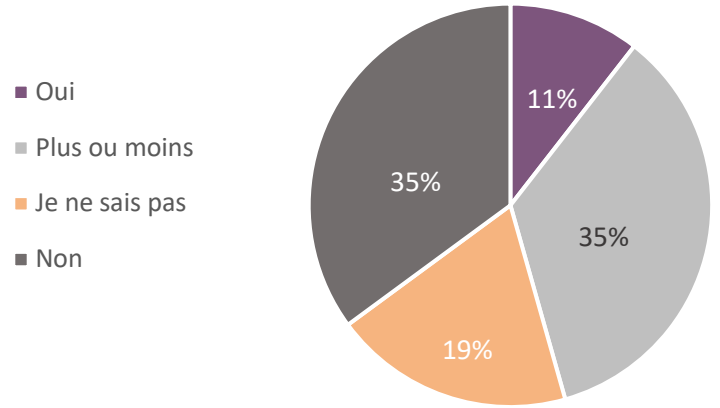
Formation au développement et questions comportementales de l'enfant



Il semble que les personnes entrant en contact avec des enfants lors des activités soient davantage formées aux questions de développement et comportementales qu'aux questions de maltraitance. Pour autant, seuls 36% des répondants estime que leur organisation donne des formations à ce sujet (et encore, les deux-tiers de ce pourcentage sont des réponses indiquant « plus ou moins »).

5. Les personnes responsables de la formation des employes et benevoles participant aux activites de votre organisation sont-elles formees aux questions de protection de l'enfance ?

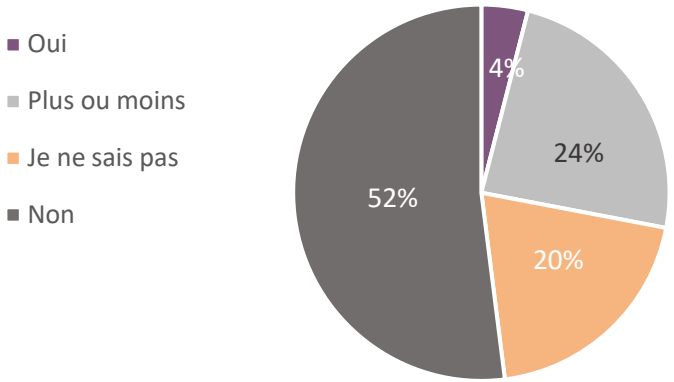
Formation des formateurs aux questions de protection



Le point de départ d'une formation efficace des employés et bénévoles est la formation des formateurs. Ici, les répondants nous indiquent que les formateurs ne sont pas, ou seulement partiellement, formés aux questions de protection de l'enfance. Par ailleurs, seuls 4% des formateurs qui reçoivent un apprentissage spécifique à ce sujet ont l'opportunité de tester régulièrement leurs acquis.

6. Si votre organisation forme ses employes et/ou ses benevoles aux questions liees a la protection de l'enfance, verifie-t-elle et actualise-t-elle regulierement leurs acquis ?

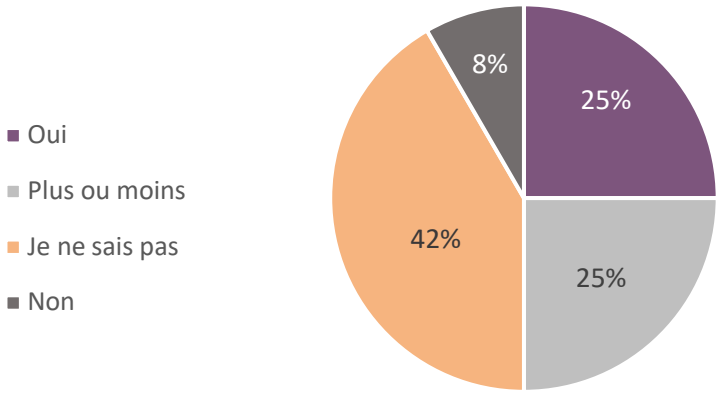
Régularité ***de la vérification d'acquis des formateurs***



Un très faible pourcentage des organisations formant leurs membres organise aussi des actualisations régulières de ces compétences. Il s'agit d'à peine plus d'un quart des organisations, avec une partie non négligeable de « plus ou moins », pour laquelle on peut se demander à quoi elle correspond dans les faits (révisions informelles, actualisations pour certaines formations mais pas d'autres…?).

7. Quel pourcentage des organisations disposant d'une PPE organisent des formations a la detection et la reaction face a des situations de violence/de maltraitance pour leurs travailleurs et benevoles ?

Croisement - organisations ayant une PPE et organisant des formations à la détection et à la réaction face à des situations de violence

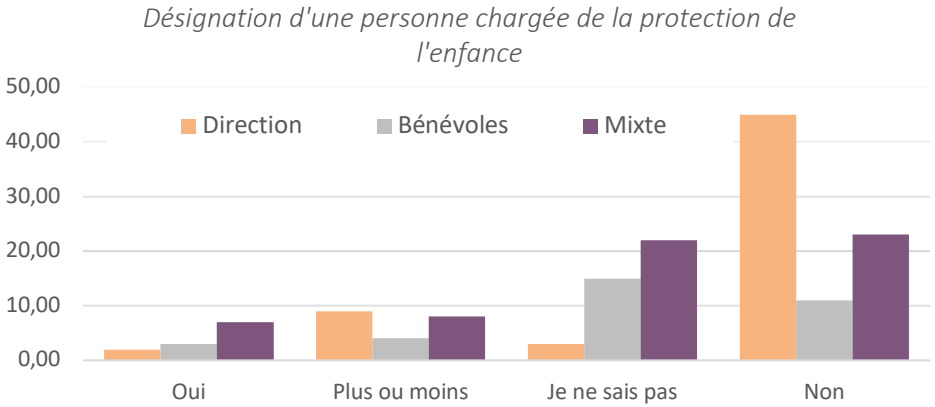


Chiffres pour les organisations ayant annoncé avoir une PPE

4% seulement du total des organisations offrent ce type de formation, le chiffre pour les organisations disposant d'une PPE passe à 25%. Si l'on y ajoute les réponses « plus ou moins », l'on passe à 50%.

SECTION FORMELLE : STRUCTURES ET PROCEDURES

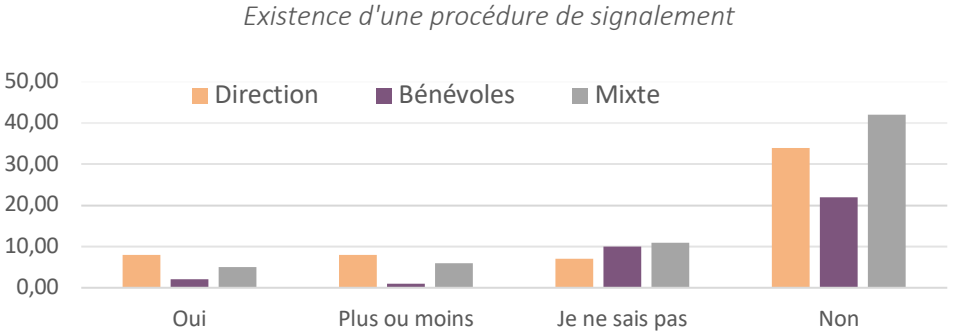
1. PENSEZ-VOUS QU'AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION, UNE PERSONNE AIT ETE DESIGNEE POUR S'ASSURER TOUT PARTICULIEREMENT DE LA BONNE PROTECTION DES ENFANTS ? *ON PARLE ICI D'UN ROLE SPECIFIQUE LIE A LA PROTECTION*.



Il semble, bien qu'il s'agisse d'une minorité, exister des chargés de protection de l'enfance. Dans la majorité des cas, personne n'a été clairement désigné dans l'organisation pour assumer cette fonction. Dans le respect de l'esprit du Décret maltraitance, l'objectif de l'instauration de chargés de protection de l'enfance n'est pas de rendre experts en protection les travailleurs du sport et des loisirs mais bien d'avoir un point focal à partir duquel professionnaliser les pratiques.

2. A VOTRE CONNAISSANCE, EXISTE-T-IL UNE PROCEDURE DE SIGNALEMENT DES VIOLENCES OU INCIDENTS PREDEFINIE AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION ?

La majorité des répondants n'identifie pas de procédure de signalement des violences ou incidences prédéfinie au sein des organisations des répondants. Cela ne signifie pas que les violences ne sont jamais signalées, ce qui est appuyé par les réponses données à la question demandant si les répondants sauraient comment et vers qui effectuer un signalement.

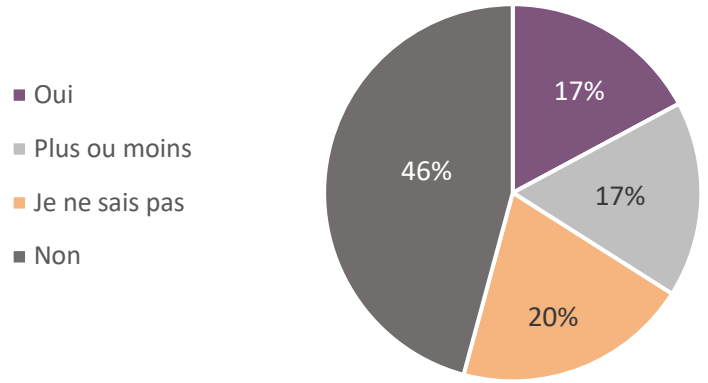


3. Parmi les organisations disposant de « lignes directrices », combien ont une personne specifiquement responsable des questions de protection de l'enfance ?

Si la moyenne des réponses « oui » se situait bien en-dessous de 10% lorsqu'on interrogeait l'ensemble des organisations, elle passe ici à 17%, et à 34% avec les « plus ou moins », contre 11% sans lignes directrices.

A nouveau, comme lorsqu'une organisation dispose d'une PPE, il semble que cela ait une forte influence sur les mesures de protection mises en place dans les organisations.

Croisement - organisations disposant de lignes directrices et existence d'une personne chargée de protection

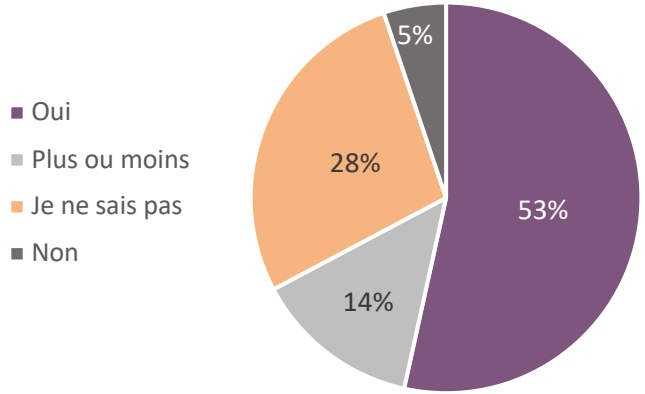


4. A votre connaissance, si une plainte ou un signalement sont deposes, une suite est-elle systematiquement donnee a cette plainte ?

Si l'on a pu constater qu'il n'existait que peu de connaissances de procédures de signalement formalisées, cela ne signifie pas que des signalements ne sont jamais faits. Lorsqu'un signalement est effectué, il est important qu'il soit suivi d'effets, et ne tombe pas dans l'oubli, à la fois pour le bien-être de la victime, mais aussi pour sa protection et celle des autres enfants. On constate ici, de manière plutôt positive, que c'est le cas en majorité (on obtient un pourcentage de 67% si l'on tient aussi compte des « plus ou moins »).

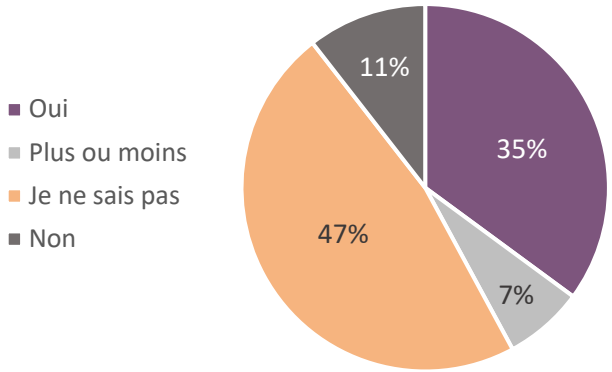
Un grand nombre des répondants ne sait pas ce qu'il advient des signalements.

Suites données à un signalement
(uniquement les répondants du groupe "direction")



5. Dans le cas de la question precedente, croyez-vous que la victime/le plaignant soit informe des suites donnees a la plainte ?

Informations données à la victime/au plaignant
(uniquement les répondants du groupe "direction")



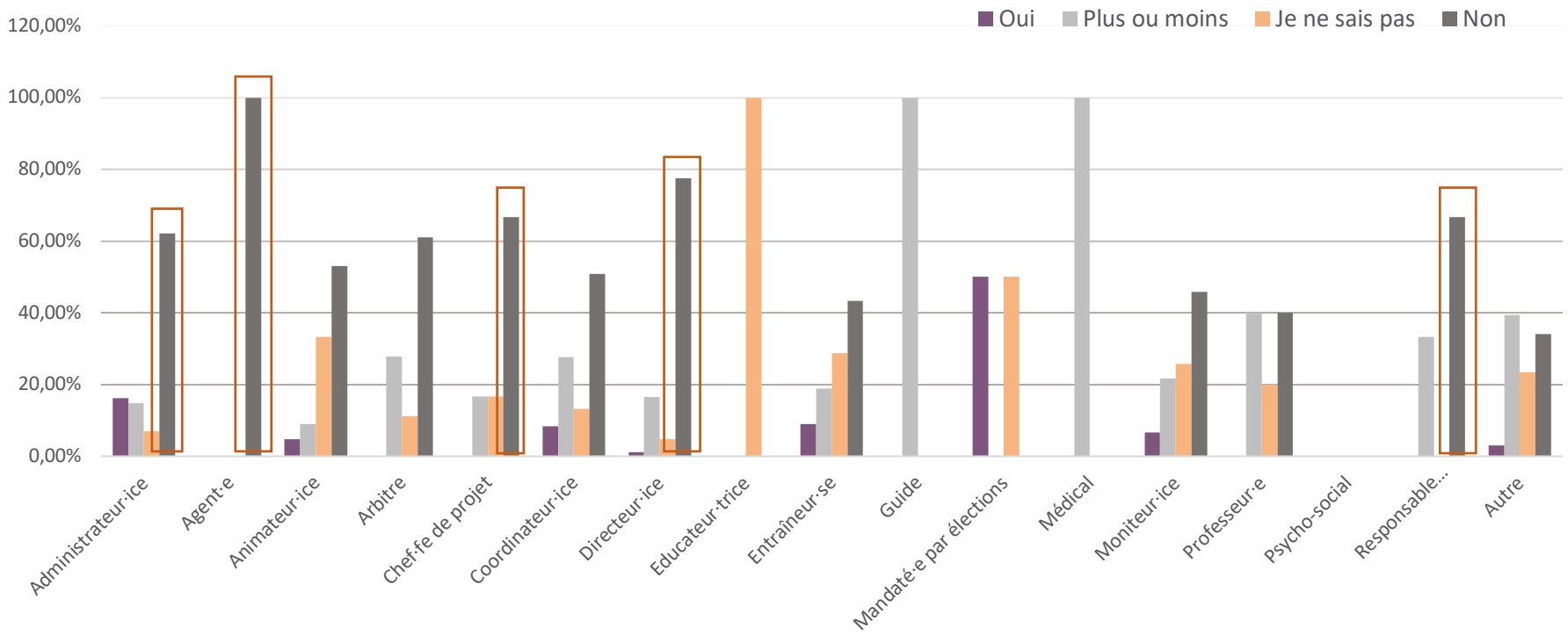
Plus d'un quart des répondants indique, avec certitude, que le plaignant est informé des suites de son signalement.

Pour autant, les 47% de personnes ignorant si c'est le cas soulignent, à nouveau, le manque de lien et de communication avec les enfants, que ce soit au sujet de leur bien-être, de leur protection, ou même de leur signalement lorsqu'ils arrivent à faire le pas de parler des violences vécues.

Idéalement, chaque enfant en capacité de comprendre (ou, le cas échéant, ses parents) devraient systématiquement être informé des suites données à son signalement. C'est d'ailleurs une obligation du Décret maltraitance « sauf si cela porte atteinte à l'intérêt de l'enfant, le relais dans la prise en charge doit être porté à la connaissance de l'enfant, de sa famille et de son milieu familial de vie ».

6. LE ROLE DU REPONDANT INFLUE-T-IL SUR SA CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE D'UN POINT FOCAL ET D'UNE PROCEDURE DE SIGNALEMENT DE VIOLENCE?

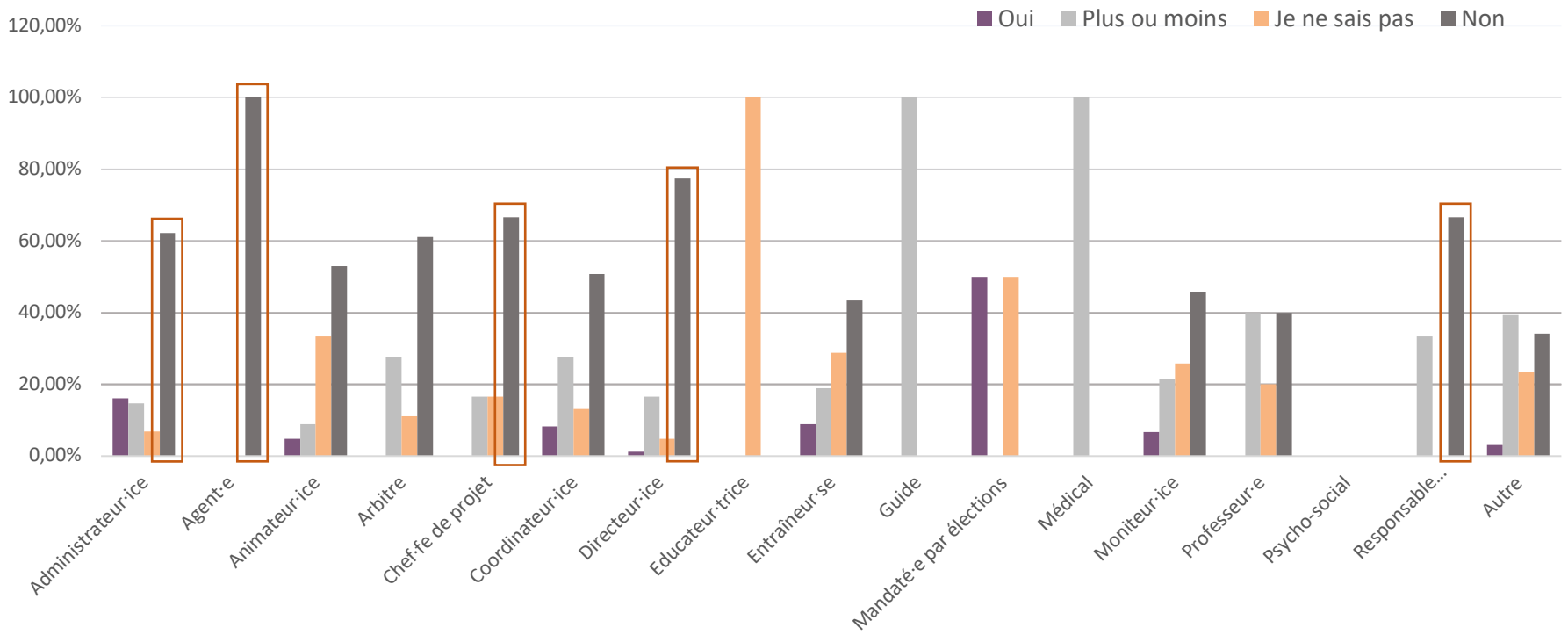
Croisement - rôle du répondant et connaissance de l'existence d'un point focal en matière de protection



A l'exception des agents, il semble que les rôles de direction, ou davantage éloignés du terrain, soient ceux qui affirment davantage qu'il n'existe pas de personnes en charge des questions de protection dans leur organisation. Les autres rôles, loin de systématiquement affirmer que ces points focaux existent, disent souvent ne pas savoir ce qu'il en est.

Il est assez compréhensible que les personnes en charge soient davantage informées de la structure et des différentes tâches des membres de leur organisation, et puissent donc plus facilement affirmer ne pas disposer de points focaux. Malgré tout, ce type d'informations devrait être disséminé à tous les niveaux, ce qui signifie que les personnes qui indiquent ne pas savoir n'ont pas été informées et/ou n'ont pas posé la question à la direction.

Croisement - rôle du répondant et connaissance de l'existence d'une procédure de signalement



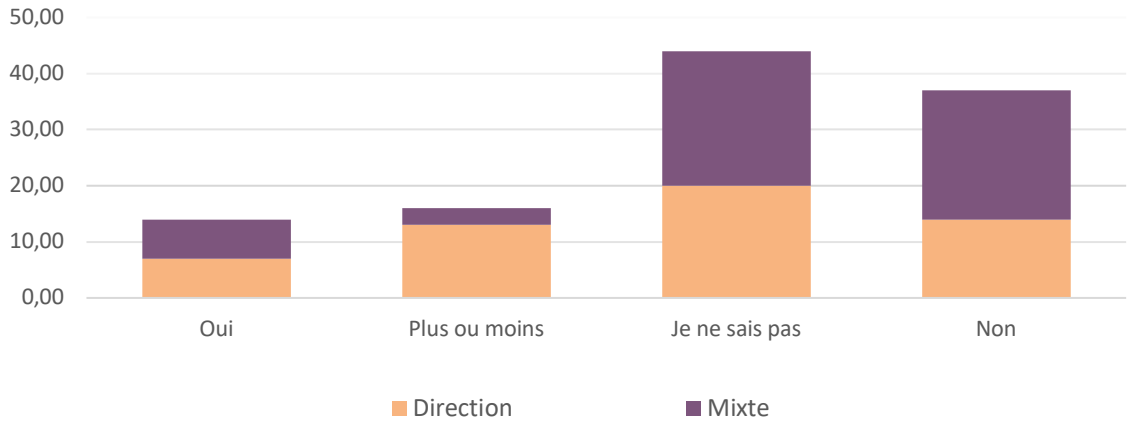
On trouve, pour ce croisement, une dynamique très semblable à la précédente.

SECTION FORMELLE : PARTENARIATS

1. A VOTRE AVIS, SI VOTRE ORGANISATION TRAVAILLE AVEC DES PARTENAIRES, EXISTE-T-IL DES MESURES POUR S'ASSURER QUE CES PARTENAIRES POSSEDENT DES REGLES (EXPLICITES OU IMPLICITES) SEMBLABLES AUX VOTRES EN TERMES DE PROTECTION DE L'ENFANCE ?

La majorité des répondants indiquent ne pas savoir s'il existe des règles liées aux questions de protection (et de réciprocité) concernant le travail avec les partenaires. Parmi les répondants sachant ce qu'il en est, une grosse majorité estime qu'il n'existe pas de règles en la matière.

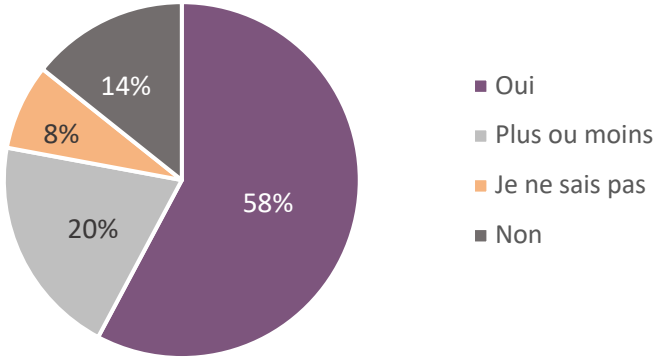
Existence de règles de protection en matière de partenariats



SECTION FORMELLE : GESTION DES DONNEES ET COMMUNICATION

1. Pensez-vous que le partage de donnees personnelles (nom, date de naissance, coordonnees, particularites physiques ou psychologiques, adresse, photo...) sur les enfants est encadre par des regles claires, dans votre organisation ?

Règles en matière d'encadrement du partage des données personnelles



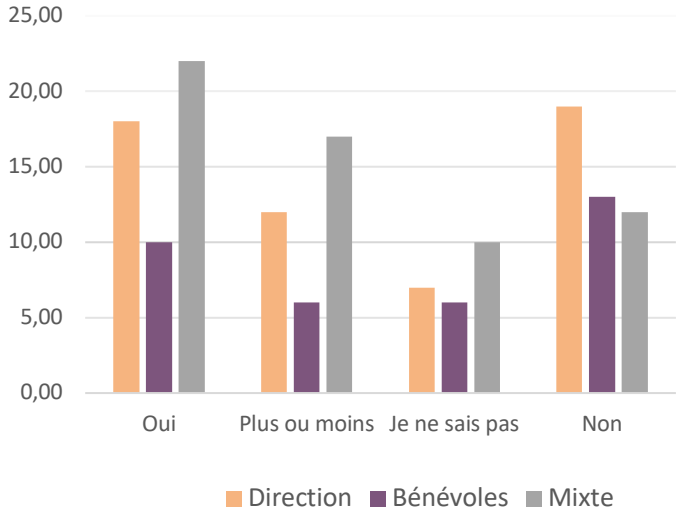
En matière d'encadrement du partage de données personnelles, la grande majorité des organisations semble disposer de normes, ce qui est très positif.

Les questions suivantes permettront de se rendre compte de ce que ces normes prévoient et, en partie, de leur application concrète au sein de l'organisation.

2. Lorsque votre organisation doit obtenir des donnees personnelles sur un enfant, croyez-vous qu'elle demande/obtient l'accord de l'enfant, c'est a dire un accord adapte a son age, ses capacites et son contexte de vie ?

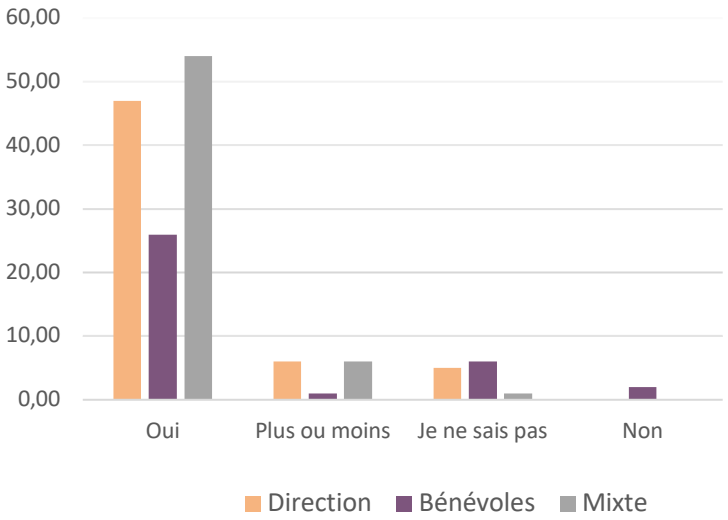
Quand il s'agit d'obtenir le consentement d'un enfant concernant l'obtention de ses données personnelles, déjà les réponses sont plus mitigées. Chez les groupes « direction » et « bénévoles », le non l'emporte largement. Ceci peut s'expliquer, en partie, par le fait que certaines organisations choisissent de passer systématiquement par les parents lorsqu'elles doivent obtenir un consentement, quelle que soit sa nature.

Existence d'un consentement de l'enfant



3. A VOTRE CONNAISSANCE, LORSQUE VOTRE ORGANISATION DOIT OBTENIR DES DONNEES PERSONNELLES SUR UN ENFANT, DEMANDE-T-ELLE/OBTIENT-T-ELLE L'ACCORD DES PARENTS OU TUTEURS DE L'ENFANT ?

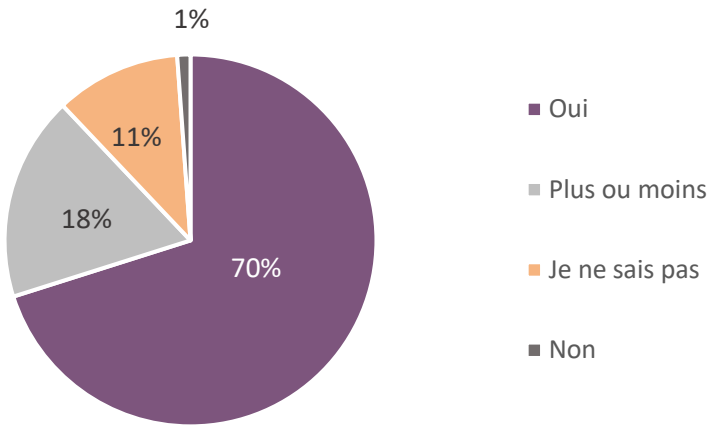
Existence d'un consentement des responsables légaux



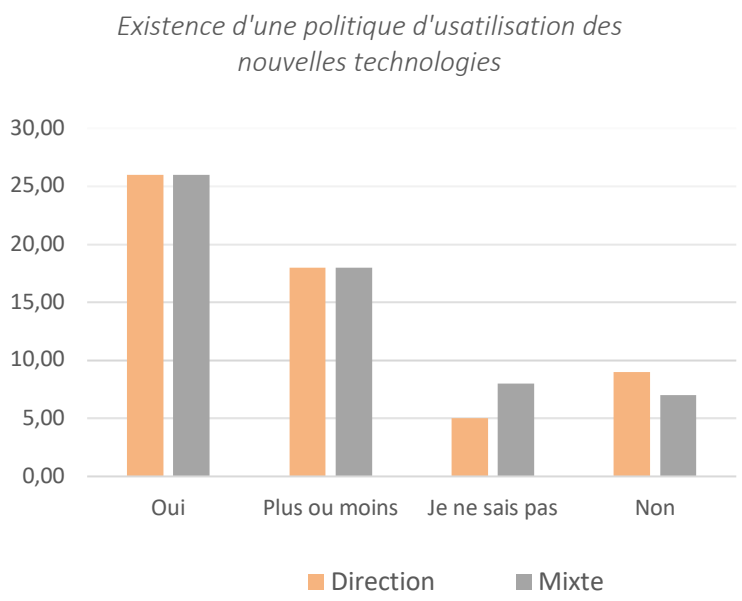
L'hypothèse de la question précédente se confirme ici, puisque les organisations à ne pas demander de consentement des parents sont fortement minoritaires. 5% des membres du groupe « direction » ignorent la réponse à cette question de consentement.

4. D'APRES VOUS, LORSQUE DES DONNEES PERSONNELLES SUR LES ENFANTS SONT PARTAGEES, LE SONT-ELLES UNIQUEMENT AUX MEMBRES DE VOTRE ORGANISATION QUI ONT VRAIMENT BESOIN DE LES CONNAITRE ?

Modalités de partage des données concernant les enfants



5. SELON VOUS, VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE MIS EN PLACE UNE POLITIQUE RELATIVE A LA BONNE UTILISATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES (SITE WEB, RESEAUX SOCIAUX) AFIN DE S'ASSURER DE LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES DES ENFANTS DANS CE CADRE ?

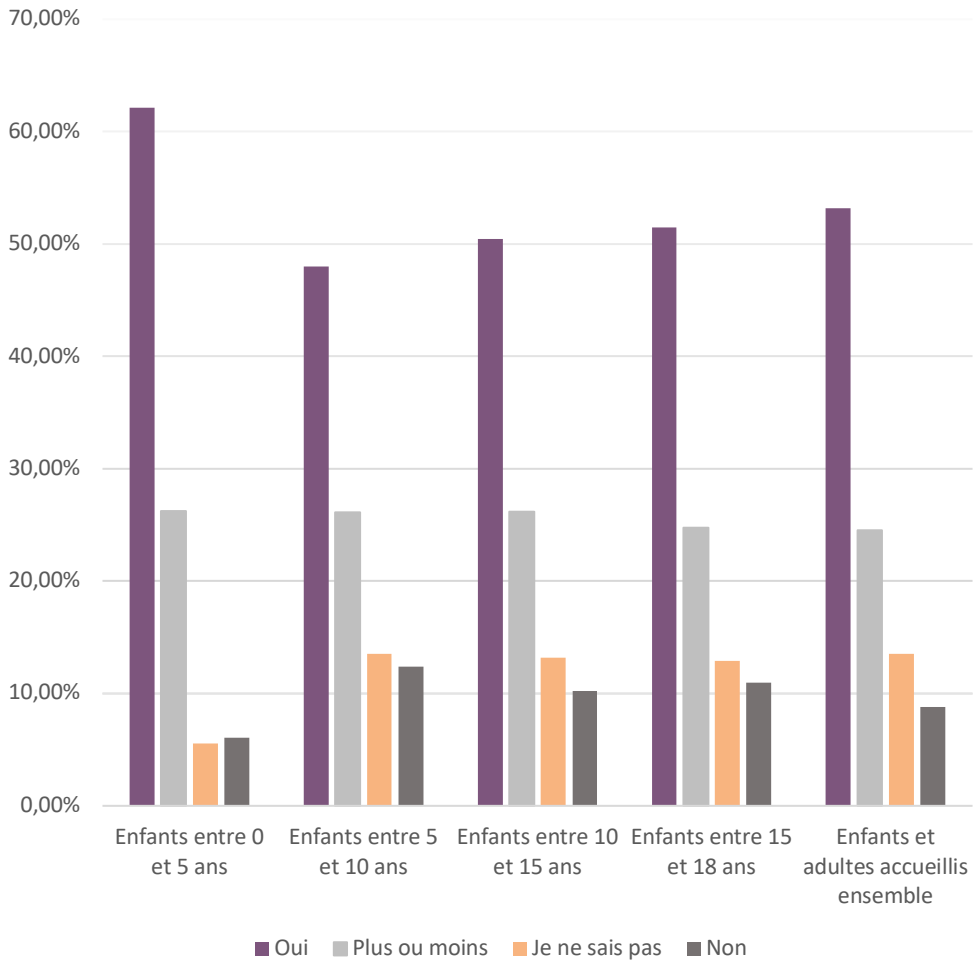


La question des nouvelles technologies se pose régulièrement dans les organisations, que ce soit parce que les enfants l'utilisent dans leur cadre privé, ou parce que l'organisation dispose de ses propres réseaux sociaux, par exemple. La majorité des répondants indique qu'il existe une telle politique dans leur organisation.

6. Quel est l'influence de l'age des enfants accueillis sur les dispositifs concernant les donnees et nouvelles technologies ?

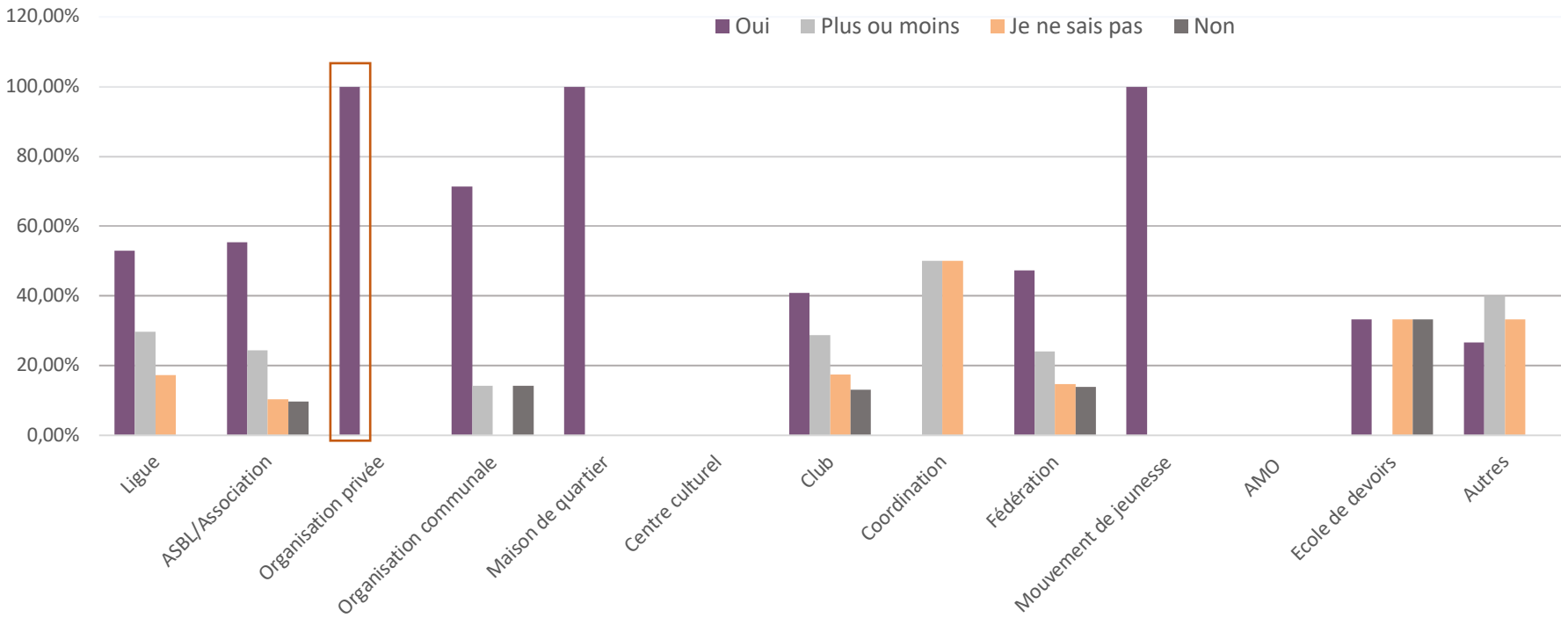
L'on aurait pu imaginer que, plus elles accueilleraient un public adolescent, plus les organisations disposeraient de politiques concernant les nouvelles technologies. Pourtant, ce graphique montre que, parmi les répondants, les organisations ayant le plus de politiques à ce sujet sont celles qui accueillent les enfants les plus jeunes (62% de réponses « oui » pour les 0-5 ans). Attention cependant, il en existait assez peu de ce type.

Croisement - âge des enfants accueillis et existence d'une politique concernant les nouvelles technologies



7. QUELS TYPES DE STRUCTURES POSSEDENT UN DISPOSITIF DE PROTECTION DES DONNEES ?

Croisement - type de structure et existence d'une politique de protection des données



Dans ce graphique, il semble que les organisations privées soient davantage dotées d'outils concernant la protection des données (peu de répondants dans les catégories mouvements de jeunesse et maisons de quartier).

Pour rappel, avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), applicable depuis 2018, toutes les organisations, quelle que soit leur taille, sont tenues d'adopter et de mettre en œuvre des mesures de protection des données. Pour adopter ces mesures, on attend notamment d'elles qu'elles nomment une personne en charge de ces questions, même si ce n'est pas son poste principal, tiennent un registre de traitement de ces données et établissent des procédures internes en cas de recours.

CONCLUSION GENERALE

Une participation encourageante

La totalité des réponses présentées dans ce questionnaire a été collectée dans un laps de temps court (moins de 3 semaines), ce qui signifie que les répondants des organisations de sport et de loisirs concernées se sont sentis interpellés par le sujet, et ont été d'accord pour y consacrer un temps certain. Parmi ces répondants, même s'ils ne sont pas la majorité, on identifie une mobilisation des personnes ayant un poste de direction (81), un levier important pour la mise en place de Politiques de Protection de l'Enfance. De même, il est intéressant de relever que malgré la longueur du questionnaire la très grande majorité (plus de 90%) des répondants est allée jusqu'au bout du questionnaire, et s'est engagée dans les questions qualitatives ouvertes en fournissant parfois des documents internes.

De bonnes pratiques

Cette recherche exploratoire indique qu'il existe bon nombre d'outils et de moyens qui varient grandement d'une organisation à l'autre. Si de nombreux répondants soulignent que leur organisation ne dispose pas de moyens formels pour assurer la protection de l'enfance, elle utilise tout de même des moyens informels pour arriver à cette fin. Pourtant, on peut également retirer de cette recherche que les organisations qui disposent d'un document écrit, type PPE et l'identifient clairement dans ce statut, les dotent de davantage d'outils pour prévenir et agir (formations, procédures, personnes de référence…) dans toutes les situations.

Une vision précise des besoins

Les répondants identifient leurs besoins et ceux de leurs organisations pour s'engager dans une Politique de Protection de l'Enfance : besoin de sensibilisation ; formations ; documents écrits ; soutien hiérarchique ; points de contact ; coopération entre structures ; procédures claires ; responsabilisation. Il émane de cette recherche exploratoire une véritable volonté d'amélioration dans laquelle s'engagent concrètement de nombreuses structures qui se sont portées volontaires pour participer à un projet pilote déployé dans un autre volet du projet PARCS.

Un terreau fertile pour les activités du projet PARCS

En résumé, les résultats de ce questionnaire semblent tout à fait alignés avec les activités proposées par le projet PARCS, non seulement au niveau des besoins exprimés par les professionnels, mais aussi parce qu'il répond à un réel intérêt de ce secteur et, comme présumé, à une volonté de placer l'enfant et son bien-être au cœur des activités de sport et de loisirs.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CONTENU DE L'EMAIL D'INVITATION A REPONDRE AU QUESTIONNAIRE

« Bonjour,

Si vous avez suivi les actualités de ces derniers mois, vous avez peut-être entendu parler des nombreux scandales qui ont secoué le monde du sport français. Si la révélation de ces violences a fait grand bruit, elles ne sont malheureusement pas nouvelles. Pour des raisons notamment liées au phénomène d'emprise, à la mémoire traumatique et au manque d'écoute, les enfants mettent parfois des années avant de parler. Pourtant, ils sont nombreux à subir des abus physiques, psychologiques et sexuels, dans des lieux qui devraient avoir pour seule vocation de contribuer à leur bien-être.

La France n'est pas le seul pays dans lequel des abus sont perpétrés. Une étude menée en Belgique et aux Pays-Bas en 2016 établissait que, dans le milieu sportif :

- *Pratiquement 4 des enfants interrogés sur 10 auraient subi des violences psychologiques ;*
- *Presque 2 sur 10 des violences sexuelles ;*
- *Plus d'1 sur 10 des violences physiques.*

Et ce n'est sans doute que la partie émergée de l'iceberg.

Les enfants disposent d'un droit de pratiquer des activités sportives et de loisirs, qui sont essentielles pour leur santé, leur bien-être et leur développement. Il est fondamental que l'environnement dans lequel ils les pratiquent ces activités garantisse leur protection.

C'est à la suite de cette réflexion que Défense des Enfants International Belgique (ASBL dont l'objectif est de faire progresser, protéger et défendre les droits des enfants dans tous les domaines), a décidé de créer le projet PARCS, qui a pour objectif d'améliorer la protection des enfants dans le cadre des activités sportives et de loisirs.

Nous sommes convaincus que les personnes, salariées ou bénévoles, œuvrant dans le monde du sport, des loisirs ou des mouvements de jeunesse, ont à cœur de garantir ce droit à être protégés de la violence. C'est pourquoi nous faisons appel à vous, afin de contribuer à faire de ces activités ce qu'elles devraient être : des lieux de bien-être et de plaisir pour tous.

Si nous vous invitons à participer à cette étude, c'est parce que nous pensons que votre expérience est pertinente, et peut contribuer à notre compréhension et notre connaissance des mécanismes de protection des enfants dans le sport et les loisirs.

Concrètement, nous vous proposons de prendre environ 15 minutes pour répondre à un questionnaire en ligne. Votre participation est entièrement volontaire. Si vous ne souhaitez pas répondre à l'une des questions de l'enquête, vous pouvez passer directement à la question suivante. Les réponses données sont strictement confidentielles.

L'objectif de ce questionnaire est de nous donner un aperçu des mécanismes formels et informels et des bonnes pratiques de vos organisations concernant la protection de l'enfance, afin que nous puissions aider les structures qui le désirent à enrichir leurs capacités.

Sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses ! Il ne vous reste plus qu'un clic avant d'accéder aux questions. Pour savoir quel questionnaire vous est adressé, voici un tableau indicatif (il vous suffit de cliquer sur la couleur de questionnaire pour être redirigé·e) :

JE SUIS		JE REPONDS AU
Administrateur·rice	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire violet
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire orange
Agent·e (ex. agent·e sportif·ve)	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Animateur·rice	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Arbitre	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Chef·fe de projet	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire violet
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire orange
Coordinateur·ice	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e/ Bénévole ou volontaire	Questionnaire violet
Directeur·rice ou membre de la direction	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e/ Bénévole ou volontaire	Questionnaire violet
Educateur·rice	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Entraîneur·se	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Guide	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Médical (infirmier·e, médecin, kinésithérapeute, nutritionniste…)	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Moniteur·rice	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange

	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Professeur·e	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Psycho-social	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Responsable marketing/communication/sponsoring	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e	Questionnaire orange
	Bénévole ou volontaire	Questionnaire gris
Autre	Salarié·e/ Consultant·e ou indépendant·e/ Bénévole ou volontaire	Questionnaire orange

Merci pour votre retour d'expérience. Nous apprécions le temps que vous prenez et utiliserons activement vos réponses afin de mener à bien la suite de notre projet. Pour plus d'informations, nous restons à votre disposition par email (info@defensedesenfants.be) ».

ANNEXE 2 : MODELE DE REFLEXION PROPOSE PAR LE PROF. DR. EM. YVES VANDEN AUWEELE - CHILD PROTECTION IN SPORT AND RECREATION CONTEXTS: A ROADMAP GUIDED BY A COMPREHENSIVE INTEGRITY MANAGEMENT MODEL (EN)

Ce travail d'analyse, propose par le Prof. Dr. Em. Yves Vanden Auweele, membre du Comité Consultatif d'Adultes de PARCS, est un élément de réflexion dans l'utilisation et la lecture qui peut être faite de ce questionnaire, dans le cadre ou au-delà du projet. Elle permet d'y apporter un regard exécutif, et de s'emparer des réflexions qu'il suscite pour obtenir des résultats.

INTRODUCTION

I have organised my reading and evaluation of the PARCS questionnaire's results in terms of "a model of integrity management" because questioning relevant people on child protection in the sport and recreation sector isn't a goal in itself but is meant to provide leads to better identify both the blanks and the priorities in the current management in order to improve child protection.

I will first describe and justify the use of the model and then classify the questionnaire results into one of the models' core integrity management categories. We prefer to do so to avoid a policy response of a few loose measures without coherence (see Annex 3).

I will give some suggestions to evaluate the implementation of each element and finally list all elements in a checklist format. I am aware of the difficult transition from the results of a questionnaire to broad supported measures to improve child protection. I would suggest at this point to establish a specific workgroup and a conference for the various relevant organizations to stimulate a common willingness to decide on prior measures and to design an acceptable roadmap

A COHERENT COMPREHENSIVE INTEGRITY MANAGEMENT MODEL AS GUIDELINE

Why one should opt for a comprehensive integrity management model to manage child abuse in a sport and recreation context?

1.1. Research reveals two important types of challenges that should be managed:

a) There is evidence of serious ethical violations and criminal acts that involve severe forms of abuse and require unambiguous condemnation and appropriate policy reactions;

b) There is also low moral awareness and questionable moral judgment related to issues as harm and care; on should in that regard also be aware of subtle ethical dilemmas where it is not always obvious what appropriate behaviour should be in a certain situation.

We chose to describe the strategies to manage these two types of challenges in a coherent comprehensive integrity management plan for two reasons:

a) *The implementation deficit of charters and ethics codes.* We recognize a valuable step in the right direction in the recent issuing and endorsement of declarations and charters (e.g. Panathlon Declaration of Ethics in Youth Sports, 2004) containing impressive lists of noble and important ethical aspirations; even giving information or organising training sessions are steps in the right direction, however, don't incite automatically to action on the grassroots. Reported instances of child abuse and the fact that these codes do not provide obvious practical solutions to many of the ethical dilemmas, suggest that this policy response to our two main problems has not yet been satisfactory.
This implementation deficit is indeed problematic for at least two reasons. First, if an instrument is not implemented, it will not have any effect and all the efforts invested in designing the instrument will have been in vain. Second, if organisational members observe that integrity policies are not implemented, they might perceive the integrity management framework as mere window-dressing. Such a perception, might in fact increase cynicism and, through that, even increase integrity violations.

b) The logic of a "comprehensive management approach" has proved to be a more effective policy response because it considers the complex organisational sport and recreation landscape and context (who is responsible for what?) and the in organisations widespread psychological barriers to change. More-over it surpasses the accumulation of ad hoc solutions for single problems and considers the bigger management picture.
A comprehensive model should integrate all mentioned suggestions in a logic and executable management plan.

We found the best applicable (mutatis mutandis in a sport context) blueprint of a comprehensive integrity management-model in the business- and the administrative-literature dealing with similar ethical challenges: "*Towards a Sound Integrity Framework: Instruments, Processes, Structures and Conditions for Implementation*". public governance and territorial development directorate public governance committee, GOV/PGC (2008) 21. See also an article based on that model: Maesschalck, J. & Vanden Auweele, Y. (2013). Managing ethics in youth sport: an application of the integrity management framework. In S. Harvey & R.L. Light, Ethics in Youth Sport. Policy and pedagogical applications (pp. 9-24), New York, London: Routledge.

THE EFFECTIVENESS OF THAT (INTEGRITY) MANAGEMENT MODEL DEPENDS ON ITS LOGIC OF COMPREHENSIVENESS, INTERDEPENDENCE AND SYNERGIES BETWEEN ITS *2 OBJECTIVES, 3 PILLARS AND 4 FUNCTIONS.*

We will describe the categories of the model and classify the results of the informal part of the PARCS-questionnaire according to these categories

1. *An ideal integrity management has 2 objectives*: an external control/sanctioning (rules based) and supportive/guidance (values based) objective
   The "*rules-based*" objective of integrity management emphasizes the importance of external controls *formal and detailed rules, procedures and sanctions* as means to reduce integrity violations and prevent child abuse. The "*values-based*" objective, focuses on education, training, capacity building, guidance, supporting and stimulating. This objective aims to stimulate understanding and daily application of values and to improve information and pedagogical and ethical decision-making skills through training sessions, workshops, ambitious codes, individual coaching, etc. An integrity management should aim at both goals: *preventing* child abuse on the one hand, and *promoting a child-centered* approach through stimulating understanding, commitment, pedagogical capacity and ethical decision making on the other hand. The rules-based component constitutes the *legal framework* and provides the "teeth" of the system that are inevitable to ensure ethical and pedagogical sound behavior. The values-based approach ensures that one is more ambitious than the minimum of simply avoiding child abuse and aims at more moral awareness, fairness and a more visible child-centered attitude

2. The 3 pillars of the model: instruments, implementation processes/a roadmap and structures.

The first pillar consists of the actual integrity management instruments themselves. They can be divided into four groups, which match the four functions that should be fulfilled by a comprehensive integrity management: Determining and defining child abuse, sexual transgressive behavior, child-centered approach, integrity. This function is said to be performed sufficiently if there is clarity ànd accountability: clarity about the minimal expectations and communicated in such a way that the targeted stakeholders can be held accountable for their actions.

- Development of a child protection policies
- Ethical instruments: codes, charters, documents concerning "fair play"...
- Codes of conduct: displayed or communicated during training courses for leaders, Quality code for scouting activities...
- Internal rules: Internal rules, pedagogical project, etc.
- External standards: ONE framework, DPMR data framework
- Findings of situations/items at risk: lack of referrals in case of difficulties; lack of training and evaluation of supervisors; lack of a criminal record extract; Some respondents indicate that protecting children is not part of the mission of their organization; The fact that there is not a single explicit mention of the term 'child protection policies', which indicates that for the majority of respondents this is not a known term referring to a tangible reality.

- Elements in the 'respondent data' category may provide some indication of the types of children most at risk and the most sensitive staff members
- Fundamental values: respect, listening to all stakeholders (colleagues, parents, children), promotion of fun before competition, trust, well-being and good treatment of all, non-discrimination, a very strong link between sport and education, absence of pressure, encouragement.

Guiding towards integrity. How can the organisational members be informed, guided, trained and coached so that they know what is expected from them in terms of child-friendliness and integrity and that they feel stimulated to act accordingly?

Education, Training, Capacity building

- Training a group of trainers specialised in child protection; training of professionals and volunteers in the fight against radicalisation
- Trained staff: awareness-raising and training in accompanying children, respect for professional secrecy, particular attention to any change in a child's behavior, openness to dialogue in the event of a monitor having difficulty with a child, development training.
- Q7 Overall, if a case of physical, psychological or sexual violence were to occur in your organisation, would you feel able to deal with it?
- Q8 What would help you feel more capable?

Information and sensitization :

- Ethical instruments
- Codes of conduct displayed or communicated during training courses for leaders, quality code for scout leadership, etc.
- Raise awareness of children's rights in targeted organisations and the need to develop, elaborate and adopt a child protection policy
- The child is informed of his or her rights, communication is adapted to the child, the child benefits from individualised follow-up, the child's opinion is systematically collected - -
- Q2 Do you believe that children received by your organisation are sufficiently informed about their right to be protected from violence?

Monitoring integrity. Child abuse can never be stopped without a serious and professional monitoring program. One should set up systems and tools for monitoring the procedures, instruments and structures to avoid and sanction child abuse, but also to adapt the accessibility of the organization and to improve the pedagogical competences of the staff for the targeted categories of children. If necessary it must be done in close cooperation with public authorities.

- Evaluation reports by the staff, the children, but also through more informal exchanges with parents, the educational team...
- Procedures for relaying to the hierarchy

- Monthly evaluations
- Changing room surveillance
- Controlled activities: video supervision of training sessions, control by an external entity (e.g. ACFF), supervision of activities by a coordinator, never a child alone with an adult, no use of changing rooms, regular reminder of safety standards to be respected, activities open to all spectators, safety audits...

Enforcing integrity. How important prevention and guidance are, every integrity management will need a significant component of enforcement. If the rules are clear for the staff members and the monitoring indicates transgressions of those rules, then sanctions will be necessary to ensure compliance with their rules. The effectiveness of sanctions will largely depend on one crucial condition: the perceived fairness of the procedures and sanctions. The sanction should be consistent and proportional with the seriousness of the violation.

- Promote the adoption of legislation obliging targeted organisations to adopt a child protection policy.
- Risk management
- Supervised recruitment: meticulous choice of supervisors, verification of diplomas, regular briefings and assessments of the management team, compulsory extract from the criminal record, etc.
- A possibility of appeal or sanction: disciplinary boards, possibility of suspension in the event of inappropriate behavior.

The second pillar: A road map to implement the planned integrity measures. Even if one manages to design appropriate instruments, nothing will be achieved if this is not being institutionalised in the daily functioning of an organisation. The aim of the second pillar is to specify the development process/roadmap through which the integrity management framework should be developed in doable steps (in consultation with all relevant actors and maintained within the organisation. This development process should be continuous, with a recurring cycle of planning, implementing, evaluating and adapting.

- Support these organisations in the application of this policy and develop a tool to help any structure to develop, implement and evaluate such a policy:
- Convince the authorities to give more importance to the development of child protection measures in sports and leisure organisations by adopting rules that promote these policies.

The third pillar is about the organisation (structural anchoring, actors) of the integrity management: how are the sessions organized and the responsibilities distributed over the different actors and how are they co-ordinated to ensure consistent policy and practice?

Ethics/pedagogical officers, confidential advisers, single points of contact for integrity (SPOC), whatever the denomination; and/or a specific integrity unit which has the capability to test, gather and analyse intelligence, can accept complaints and when appropriate can/should refer to the management member/expert in charge.

Access

- Prices adapted to all homes, even in precarious situations; attention paid to possible access to children in difficulty (financial, family...), the provision of meals for certain children who would not otherwise have them... Constituting an alternative to the family environment: for organisations open to a public in complicated/threatening situations in the family environment, this makes it possible to offer an alternative to the child, and therefore protection.
- Breakdown by age groups
- Expectation of parents by the staff at the end of the activity
- A focus on gender diversity: implementation of social control, gender diversity in the workplace, social and intergenerational diversity of activities.
- Activities that take into account the specific needs of certain children: hippotherapy for children in difficulty, activities adapted to each child's skills, small groups where it is possible to be attentive to each child, adapted psychological and pedagogical approaches, people trained to take care of children with physical disabilities...
- Do staff/volunteers receive, or if necessary, can they receive, special support to adequately meet the specific needs of certain children (e.g. children with disabilities)?

Specific actors/job description/procedures + Job description and checking whether the relevant persons (children and staff) are efficiently informed and trained (staff according to gender, function), to act accordingly

- Accessible points of contact: a telephone hotline to listen to families, distribution of posters with emergency numbers in case of violence, listening to and observing children in case of difficulty, redirecting children in difficulty to appropriate services, police number in full view...
- Q4 Would you know to whom to raise concerns about the behaviour of a colleague, parent, volunteer, child...?
- Q5 Would you know how to submit concerns as mentioned in the previous question?
- Q6 If a concern arises, do you think that children know who to turn to in your organisation for support and protection?
- Q7 Overall, if a case of physical, psychological or sexual abuse were to occur in your organisation, would you feel able to deal with it?

Q8 Qu'est-ce qui vous aiderait à vous en sentir davantage capable ?

Suggestions mention educational aspects, tools to define, guide, monitor and enforce child protection and structural changes: actually all mentioned categories of the integrity management model:

Awareness-raising; Training; Concrete tools; Human and hierarchical support; Internal (team) and external (partners) cooperation; Clear procedures; Structural changes; Sense of responsibility.

- Actions aimed at preventing particular types of violence: training professionals and volunteers in the fight against radicalisation; taking charge of conflicting activities, such as homework, helps to protect children from intra-family violence; helping children to defend themselves by learning combat sports and self-control; anti-racism campaigning.
- Disciplinary Councils: A possibility of appeal or sanction, possibility of suspension in case of inappropriate behavior.

CLASSIFICATION OF THE QUESTIONS AND ANSWERS OF THE FORMAL SECTION IN TERMS OF THE INTEGRITY MANAGEMENT MODEL:

The "general" category category presents a number of indicative questions intended to discover first if such directives exist and secondly what quality characteristics the directives should have in order to be efficient for the various functions and roles of the staff and the various ages and categories of children (development of integrity).

The other categories of questions (mesures au niveau de recrutement, formation spécifique du personnel, procédures de signalement et structures, gestion des données personnelles) could be considered as exploring the necessity ànd caracteristics of some instruments (recrutement et formation du personnel), procedures (signalement et follow up des incidents, gestion des données) and structures (une personne désignée pour s'assurer tout particulièrement de la bonne protection des enfants).

One could consider the choice of these elements an indication of what should be priority elements to consider in a policy of child protection. However, one should avoid to end up in a policy consisting of a set of loose measures without coherence and vision which is blind for the bigger picture (synergies and

balances between support and sanctioning) and for instruments and procedures that have proved to be efficient in similar contexts. We will end our comments with a short list of other potential instruments, processes and structures

LIST OF POTENTIAL INSTRUMENTS, PROCESSES AND STRUCTURES

Objectives: value-based, rules-based Pillars: instruments, development processes/roadmap and structures/actors. Functions: determine and define, guide, monitor, enforce

Determining and defining child protection, child abuse, sexual transgressive behavior

This determining and defining function is said to be performed sufficiently if there is **clarity and accountability**: clarity about the minimal expectations and communicated in such a way that the targeted stakeholders can be held accountable for their actions.

1. **Analysis of risks to child abuse**: In a process of risk-analysis one should map sensitive stakeholders, functions and situations on organizational level (e.g. trainers, officials, volunteers, directors) and sensitive functions (staff-members with a responsible role in the sensitive processes or in decision making in general) and identify the points where there is a significant vulnerability for integrity violations. This analysis would then be the basis for recommendations to the organization on how to increase the organization's resilience towards these vulnerabilities,

Suggestions
1. Establish a steering group for risk analyses in your sport/club/organisation with representation of sporting children, parents, officials, trainers, administrators 2. Check the PARCS-questionnaire for survey-based indications of risks. Look at level of competition, size of the organisation, actors involved (dir., trainer, volunteer), motivation, age, gender and type of public… 3. A steering group should make recommendations for reacting on these risks which should be included in an action plan

2. Analysis of ethical dilemmas: while risk analysis focuses on problematic situations ("risks") that should be reduced, dilemma analysis starts from the assumption that dilemmas are inevitable and that it is not always desirable to avoid the dilemma because it is not always obvious what appropriate behaviour should be in a certain situation. A specific training to handle ethical dilemmas is one of the instruments mentioned in the section guiding towards integrity.

Suggestions
Analyse some cases of child abuse, using the model of REST (sensitivity, judgement, motivation, character), and formulate the questions which need to be answered in each step. The Effect of an Ethical Decision-Making Training on Young Athletes' Attitudes Toward Doping (2015) Anne-Marie Elbe, Ralf Brand PARCS could provide examples of some dilemmas; e.g.: …. Sensitivity: Is this… a problem? Judgement: What should be the right thing to do …? Motivation: Would you do the right thing? Why (not)? Character: You want to do…, but someone… asks you not to: Could you refuse?

3. Consultation of staff and stakeholders: The aim here is to make an inventory of the concerns and expectations of staff and stakeholders regarding child-protection in your organisation.
4. Code of conduct/code of ethics and specific guidelines. General and specialized codes of conduct. The adoption of rules, a memorandum of understanding or a code of practice which defines what is wrong and what is right behavior by children, officials, volunteers, directors etc. and what the punishment for breaking the rules is.
5. Conflict of interest policy:
6. Gifts and gratuities policy: Policies about the acceptance of gifts and gratuities (e.g. invitations for meals, events, trips) are often considered an integral part of wider conflict of interest policies.
7. Post-employment arrangements: Leaving one club or sport organisation for another raises legitimate questions about the potential use of the special knowledge and insights acquired.
8. Separating functions; Rotating functions
9. Measures in personnel management: Integrity emphasised in recruitment, as criterion for selection (e.g. background checks); Ensuring sufficient diversity among staff; Providing employees with clear job descriptions; Integrity as criterion for evaluation and promotion.

10. Measures in information management (e.g. protecting databases).
11. Measures in quality management (e.g. reviewing the quality assessment tool)

Guiding towards better child protection mangement:

How can the organisational members be guided and coached so that they know what is expected from them in terms of integrity and that they feel stimulated to act accordingly?

12. Exemplary behaviour by management: Managers are of course absolutely crucial for child protection management. That is why they are listed as the first (before specific personnel) in the list of actors of integrity management (see below). Through their own behaviour, managers give an important message about what is acceptable and what is not acceptable that is at least as important as the official communication
13. Training and education: Integrity training/education/capacity building is probably one of the most often used and advertised instruments of integrity management, it is also a very broad concept that includes a wide variety of types of training. It varies from explanation of the written normative laws, rules, codes, reporting procedures to focus on specific dilemmas in a specific function and best practices. It includes also capacity building for integrity actors.
14. Signing an "integrity charter": signing code of conduct cannot be expected to be effective on its own.
15. Integrating integrity in the regular discourse of the organisation: Examples of this include the organisation's magazine, website, newsletter, targeted mailing. Announcing the integrity policy through channels of internal and external communication; Regular discussions of ethical dilemmas in the official internal communication channels of the organisation; Institutionalising regular discussions of ethical issues in staff meetings or in individual supervisor/employee meetings; Creating an open culture of communication where child protection issues can be raised easily.
16. Coaching and counselling for integrity: *This instrument implies the appointment of an actor or a number of actors within or outside the organisation whose task it is to provide content-wise support to individual staff members with ethical concerns and/or to the organisation as a whole.* This could take several degrees of institutionalisation, ranging from the informal appointment of certain organisational members as coaches to establishing a formal body, with some independence from the organisational hierarchy that provides written advice concerning integrity issues. Of course, the choice will depend on local circumstances.
17. Assessing the fairness of personnel management processes: perceived organisational fairness is a crucial factor impacting the organisational members' integrity. It will be particularly important to review the instruments of personnel management and assess to what extent they are fair. *Fairness of recruitment and selection; Fairness of promotion and reward.*

Monitoring child protection mangement-child abuse

Child protection cannot be managed without a serious monitoring program. One needs to set up systems and tools for monitoring sport competitions. If necessary it must be done in close cooperation with public authorities and/or other partners (e.g. schools) .

Passive monitoring: Establishing reporting channels and procedures

18. *Whistle-blowing reporting system and a p*rotection for whistle blowers against retaliation; 'whistle-blowing' can be defined as "organisation members' disclosure of illegal, immoral, or illegitimate practices under the control of their employers, to parties who may be able to effect action". Whistle-blowing is a complex and delicate affair, it is often associated with big scandals or with "witch-hunts" and paranoia. On the one hand it should be obvious that members of an organisation, who take this kind of risk with the organisations' integrity as their goal, deserve respect. On the other hand, experience shows that the act of whistle-blowing not only damages the career of whistle-blower but also the image of the organisation concerned.
19. Accessible procedures for reporting within an organisation e.g. Single Points Of Contact
20. *Outside stakeholders-complaint system: While whistle-blowing policies concern people within organisations who report wrongdoing by their colleagues, there are also systems where outside stakeholders (e.g. parents, supporters…) can complain about wrongdoing by in the club or organisation (*Single Points Of Contact (SPOC).
21. *Sport organisations/federations reaching a great number of children should have a capacity for actively monitoring child protection measures/child abuse. This capacity could be inside the organisation, outside or perhaps both, depending on the size and role of the organisation as well as on the existing monitoring mechanisms in its outer context.* Social control by colleagues; management control; Formal controls: inspection; Systematic registration of complaints, investigations, etc.;

Enforcing child protection

How important prevention and guidance are, every integrity management framework will need a significant component of enforcement. If the rules are clear for the staff members and the monitoring indicates transgressions of those rules, then sanctions will be necessary to ensure compliance with their rules.

22. Fair and appropriate procedures for investigations and sanctions (e.g. bans, fines, suspensions). Staff members have to be confident that, if they are accused, this will be investigated thoroughly with respect of their rights and the sanction will be proportional and fair.

Suggestions
Define sanctions, including conditional sanctions
Provide disciplinary procedures including: Investigations - Proceedings & Hearings –
Burdens & Standards of Proof - Judging authority - Appeal

23. Assistance from specific external institutions in charge of law enforcement. Although the sport sector (national and international (e.g. IOC and International sport organisations) has the primary responsibility for initiating disciplinary measures, they could also receive assistance from law enforcement for reporting, investigating and prosecuting misconduct.
24. Appropriate processes for internal and external communication about child abuse, particularly if it becomes a scandal with significant public outrage. It would be useful to have an emergency communication plan ready for such situations: who is expected to communicate what at what point? Well-prepared communication can help to reduce the damage both within the organisation and to the organisation's outside image
25. Mechanisms of external control and audit: governmental funding dependable of presence of core instruments against manipulation of competitions.

Structures and actors: structural anchoring of child protection

This discussion often tends to focus on particular persons, committees or units whose main responsibility is to stimulate and enforce child protection within the organisation and in its inner and outer context. We argue that it is more useful to consider integrity as a specific management domain to which many different actors within the organisation contribute. In fact, integrity is ultimately the responsibility of all organisational members.

There are essentially three types of integrity actors within a sport organisation
• the management: middle and top management;
• specific integrity actors, ethics officers, confidential advisers, single points of contact for integrity (SPOC), whatever the denomination; and/or a specific integrity unit which has the capability to test, gather and analyze intelligence, can accept complaints and when appropriate can/should refer to the management member/expert in charge.
• complementary actors: in the personnel, financial and contract, information management…

En complément de ce document, vous trouverez, via ce lien, une présentation des faits et suggestions pour remédier aux violences sexuelles dans le sport.

DÉFENSE DES ENFANTS INTERNATIONAL BELGIQUE

yapaka.be

DROITS DE L'ENFANT
Le Délégué général

DEFENCE FOR CHILDREN INTERNATIONAL WORLD SERVICE