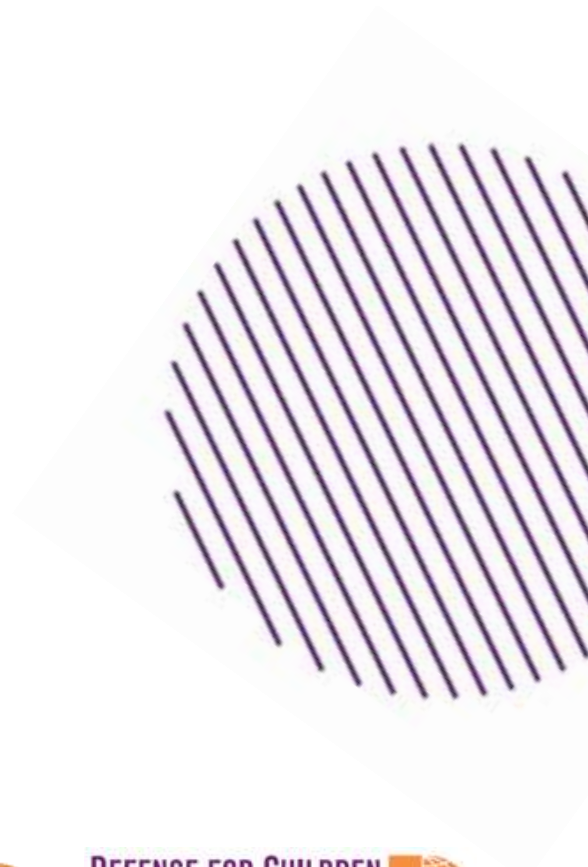
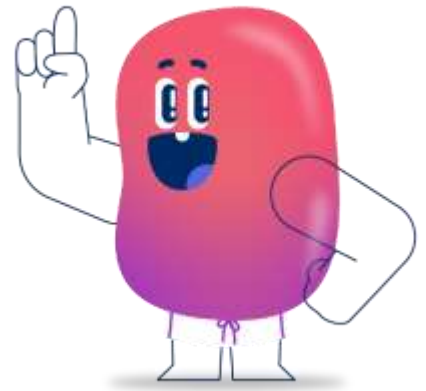




# LESSONS LEARNT

ENSEIGNEMENTS A RETENIR DES PROJETS PILOTES  
REALISES DANS LE CADRE DU PROJET PARCS



# TABLE DES MATIERES

I.	CADRE DE DEROULEMENT DES PROJETS PILOTES .....	4
I.1.	Le projet PARCS .....	4
I.2.	Les projets pilotes.....	4
A.	Objectifs des projets pilotes .....	5
B.	Sélection des organisations.....	5
II.	METHODOLOGIE DES PROJETS.....	6
II.1.	Présentation des huit organisations sélectionnées pour devenir projets pilotes .....	6
A.	L’Académie de Musique d’Anderlecht .....	6
B.	Animation et Loisirs pour Tous .....	7
C.	Club de rugby de liège.....	7
D.	Coala.....	7
E.	Fédération Francophone de Gymnastique - Centre de haut niveau de Mons (CHN).....	8
F.	JoSo.....	8
G.	Royal Olympic Club Charleroi .....	8
H.	Scouts et guides pluralistes (SGP).....	9
II.2.	Les différent·e·s intervenant·e·s des projets pilotes.....	9
A.	Intervenant·e·s spécialisé·e·s.....	9
B.	Partenaires et coordinateur (DEI Belgique).....	9
C.	Comité Consultatif d’Adultes (CCA) .....	10
III.	DEROULEMENT DU PROCESSUS.....	11
III.1.	TIMELINE .....	11
III.2.	PHASE 1 .....	12
A.	Collaboration et accueil du processus .....	12
B.	Connaissance du cadre légal existant .....	16
III.3.	PHASE 2 .....	17
A.	Connaissance des questions de protection de l’enfance .....	17
B.	Analyse des risques.....	19
III.4.	PHASES 3 ET 4.....	21
A.	Auto-évaluation .....	21
B.	Gestion des données.....	22
C.	Protocole en cas d’incident.....	23

D. Recrutement et formation .....	24
E. Rédaction en autonomie .....	25
III.5. PHASE 5 – PERENNITE DU PROCESSUS .....	26
IV. PARTICIPATION.....	28
IV.1. IDENTIFICATION DES ACTEUR-ICE-S ET REPARTITION DES TÂCHES .....	28
IV.2. CONSULTATIONS D’ENFANTS.....	31
V. CONSIDERATIONS GLOBALES .....	36
V.1. CRAINTES ET DIFFICULTES.....	36
V.2. VIOLENCES OU RISQUES OBSERVES AU SEIN DES ORGANISATIONS .....	39
V.3. VISION FINALE DU DOCUMENT PRODUIT .....	42
V.4. ROLE DES IS & DES PARTENAIRES .....	45
V.5. PERTINENCE DU GUIDE PRATIQUE ET DU MANUEL DESTINE AUX IS .....	47
Le mot de la fin.....	50



Ce projet est financé par le programme Droits, Egalité et Citoyenneté de l’Union 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.*

## I. CADRE DE DEROULEMENT DES PROJETS PILOTES

### I.1. LE PROJET PARCS

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 et demi. Il a pour objectif d'améliorer la protection des enfants dans le cadre de leurs activités sportives et de loisirs, notamment par la mise en place de politiques claires dans les organisations responsables de l'encadrement de telles activités.

Le projet est coordonné par Défense des Enfants International Belgique (DEI Belgique) et a pour partenaires le Délégué Général aux Droits de l'Enfant (DGDE), le programme de prévention de la maltraitance de la Fédération-Wallonie Bruxelles (Yapaka) et Défense des enfants International World Service (DEI-WS). Ce projet est financé par la Commission Européenne.

Ses sous-objectifs sont les suivants :

- ✓ Sensibiliser des organisations ciblées aux droits des enfants et au besoin de développer, élaborer et adopter une Politique de protection de l'enfance ;
- ✓ Elaborer des outils pour soutenir ces organisations dans le développement et la mise en œuvre de leurs Politiques de protection de l'enfance. ;
- ✓ Former un groupe d'intervenant·e·s spécialisé·e·s dans la mise en place de Politiques de protection de l'enfance ;
- ✓ Promouvoir l'adoption d'une législation encourageant les organisations accueillant des enfants à adopter une Politique de protection de l'enfance ;
- ✓ Convaincre les autorités de donner plus d'importance au développement des mesures de protection des enfants dans les organisations sportives et de loisirs.

### I.2. LES PROJETS PILOTES

En avril 2020, un questionnaire a été disséminé à l'adresse des organisations de sport et de loisirs de Belgique francophone. Ce questionnaire avait pour objectif d'obtenir, par l'analyse des réponses, un état des lieux non-exhaustif de l'existence de Politiques de Protection de l'Enfance dans ces organisations ainsi que de leur mise en œuvre et potentielles lacunes. Ces premières conclusions ont guidé le déroulement du projet.

Sur base des constats issus de ce questionnaire, le premier jet d'un Guide pratique pour soutenir la mise en place et en œuvre de Politiques de Protection de l'Enfance destiné aux organisations sportives et de loisirs belges a été rédigé. En outre, un manuel dédié aux intervenant.e.s spécialisé.e.s qui ont accompagné les organisations à développer leur PPE a été créé.

Un premier appel a ensuite été lancé afin de trouver huit structures volontaires pour tester ce Guide pratique dans le cadre de projets pilotes.

## A. Objectifs des projets pilotes

L'objectif des projets pilotes était triple :

- Permettre à huit organisations d'être accompagnées dans l'adoption/amélioration de leur Politique de Protection de l'Enfance et dans leur mise en œuvre durable afin de garantir le bien-être des enfants bénéficiant de leurs activités ;
- Tester le prototype de Guide élaboré préalablement aux projets pilotes afin d'en tirer des conclusions et améliorations pour en faire un outil de référence pour toute organisation sportive ou de loisirs ayant le souhait de développer une Politique de Protection de l'Enfance ;
- Permettre à un groupe d'intervenant.e.s d'acquérir une expérience pratique qui leur fournisse une expertise de terrain quant à la mise en place et en œuvre de Politiques de Protection de l'Enfance dans les structures de sport et de loisirs en Belgique francophone.

Ces projets pilotes, et leurs résultats, permettent de constater ce qui est fonctionnel, ce qui l'est moins et ce qui est à adapter. Nous espérons aussi que le projet donne envie à d'autres organisations de s'emparer de ce sujet. Enfin, nous visons à susciter l'engagement des différents niveaux politiques dans la mise en place d'une législation rendant obligatoire la création d'une Politique de Protections de l'Enfance dans toutes les structures accueillant des mineur.e.s.

## B. Sélection des organisations

Comme annoncé précédemment, huit organisations ont été sélectionnées pour participer aux projets pilotes. Cette sélection s'est faite sur la base de plusieurs critères.

En premier lieu, il fut important, pour le bon déroulement de ces projets, que les organisations participantes soient volontaires. Pour cette raison, DEI-Belgique a diffusé l'appel à la participation de manière large (réseaux sociaux, site internet, questionnaire...), afin de construire une première base de données avec les structures ayant spontanément présenté leur candidature.

Un second critère était celui de l'échantillon diversifié : l'objectif était d'avoir un aperçu le plus représentatif, avec les huit participantes retenues, du paysage des organisations de sport et de loisirs en

Belgique francophone. Pour cela, différents indicateurs ont été intégrés à l'analyse : capacité d'accueil, taille de la structure, localisation, type (âge, genre, besoins spécifiques...) du public accueilli, initiatives privées ou publiques, religieuses ou laïques, plus ou moins avancées dans le processus de protection... Les organisations participantes devaient être complémentaires.

Le dernier critère était celui de la motivation de la structure à entreprendre l'élaboration de sa Politique de Protection de l'Enfance en accord avec les méthodes proposées dans le cadre du projet PARCS. Ce dernier critère a été évalué par une discussion avec des représentants de l'organisation, et une analyse rapide des besoins et des capacités de la structure.

## II. METHODOLOGIE DES PROJETS

Afin que ces projets pilotes soient le plus efficaces possibles sur le long terme, plusieurs exigences ont été posées :

- Les structures participantes devaient avoir, au terme d'une première étape, nommé un ou plusieurs points de contact stables, afin de faciliter la communication tout au long du projet.
- Les organisations devaient également s'engager, dès le début du projet, à aller au bout du processus, et à le faire en impliquant, au maximum et avec l'aide des intervenants spécialisés, les bénéficiaires et, globalement, toute personne étant un lien avec leurs activités.
- Un timing clair et une liste des résultats attendus devaient être clairement établis avec l'organisation partenaire. Ces deux points devaient être régulièrement rappelés et, s'ils n'étaient pas respectés, que ce soit par l'organisation ou les intervenant·e·s spécialisé·e·s, cela devait être expliqué et dûment noté.
- Tant que faire se peut, les méthodes de formation utilisées devaient être interactives et ludiques. Elles tenaient compte des spécificités du public et de ses capacités.

### II.1. PRESENTATION DES HUIT ORGANISATIONS SELECTIONNEES POUR DEVENIR PROJETS PILOTES

Huit organisations ont donc été sélectionnées afin de participer aux projets pilotes et tenter de créer ou d'améliorer leur propre Politique de Protection de l'Enfance (PPE).

#### A. L'Académie de Musique d'Anderlecht

L'Académie de Musique d'Anderlecht propose des cours de musique, de danse et de théâtre à un public de tous les âges, et notamment aux enfants. Elle dépend de la commune d'Anderlecht.

L'équipe s'étant impliquée plus activement dans le projet était constituée de la directrice, la directrice adjointe, deux membres du secrétariat, quelques professeur·e·s intéressé·e·s et de la responsable au niveau communal de l'accueil extra-scolaire et de la petite enfance ; celle-ci a également assuré le lien entre l'Académie et le Pouvoir Organisateur (la Commune d'Anderlecht).

## B. Animation et Loisirs pour Tous

Animations et Loisirs pour Tous est une association active en région bruxelloise. Elle est composée de volontaires et de permanents. Son but est d'organiser des activités culturelles sportives et créatives avec des enfants et des adolescents (de 3 à 16 ans). Elle fournit également un accompagnement et une aide aux devoirs pour les élèves de primaire et du secondaire (6-16 ans), ainsi que pour les enfants et les adolescents primo-arrivants. L'association souhaite travailler avec et pour les jeunes et leur environnement afin qu'ils puissent devenir des citoyens actifs et solidaires.

L'équipe ressource dans ce cadre était composée de la coordinatrice, d'une chargée de projet, d'un animateur volontaire et d'une assistante administrative.

## C. Club de rugby de Liège

Le RFCL Rugby Liège fait partie du district Liège/Namur/Luxembourg et dispute le championnat national de division 2. Il compte aujourd'hui 350 affiliés de 5 à 45 ans. Il comporte également une école des jeunes (70 enfants) de 5 à 11 ans coachés par de jeunes bénévoles de 16 à 25 ans, eux-mêmes encadré·e·s par deux responsables sportif·ve·s.

Trois personnes du club ont été les points de contacts principaux : la présidente, par ailleurs animatrice et coordinatrice ATL, ainsi qu'un administrateur et un manager.

## D. Coala

Coala est une Organisation de jeunesse pluraliste active dans le secteur Accueil Temps Libre (ATL) extrascolaire au sens large. Coala met en place des animations récréatives, créatives et actives dans un cadre dont l'un des objectifs est d'être bientraitant. Le directeur de Coala a été sensibilisé au projet via Arc-en-Ciel, une organisation de jeunesse membre du Comité consultatif de Parcs ayant pour mission de favoriser l'accès aux loisirs actifs et éducatifs des jeunes et des enfants issus d'institutions travaillant en milieu populaire. Coala avait déjà pour projet de créer une PPE, et leur implication a pu soutenir ce souhait.

Le directeur, a été la principale personne ressource de ce projet. Il est intéressant de préciser que l'une des intervenantes spécialisées connaissait l'association de l'intérieur pour y avoir travaillé.

## E. Fédération Francophone de Gymnastique - Centre de haut niveau de Mons (CHN)

Le Centre de Haut Niveau (CHN) ouvert depuis 2008 est situé à Mons dans le Centre ADEPS de la Sapinette. Sa mission est de mettre en œuvre la réalisation et la gestion du projet Haut-Niveau des gymnastes (GAF et GAM) pour la Fédération Francophone de Gymnastique. Le sport de Haut Niveau consiste à atteindre l'excellence sportive. Cela se traduit par la réalisation de performances dans des compétitions internationales de référence qui sont définies par les autorités sportives, l'ADEPS et le COIB (Jeux Olympiques, Championnats du Monde, Championnats d'Europe, Coupes du Monde, Festival Olympique de la Jeunesse Européenne, etc.). Les élites de gymnastiques belges se regroupent donc au CHN à Mons et en dans un centre flamand.

Le CHN accueille une trentaine d'enfants. Les principaux contacts, dans ce cadre, étaient la directrice générale de la Fédération ainsi que le directeur technique du CHN.

## F. JoSo

Le JoSo est une association qui propose des activités sportives sous des formules diverses telles que des activités sportives ponctuelles, des stages multisports, des séjours sportifs et journée sportive. Le JoSo accueille des enfants ayant un handicap mental, comportemental ou sensoriel mais également des enfants valides car la structure souhaite favoriser l'intégration, la diversité, l'échange, la solidarité et le respect de l'autre dans sa différence. Nous sommes rentrés en contact avec le JoSo par le biais de Special Olympics, une organisation sportive orchestrant la formation et des concours pour des enfants et adultes ayant une déficience intellectuelle.

L'association est une petite structure dirigée par une seule personne, la directrice. Les personnes intervenant au JoSo sont toutes des bénévoles. La directrice a donc été la principale personne ressource de ce projet.

## G. Royal Olympic Club Charleroi

Le Royal Olympic Club Charleroi (ROCC) est un club de football qui inclus un centre de formation de +/- 650 joueurs de 5 à 18 ans et plus (équipes féminines comprises). Il a un label 3 étoiles. Un pôle « Sauvegarde de l'Enfance » y avait déjà été mis en place suite à des préoccupations de harcèlement. Cellule indépendante, elle travaille en étroite collaboration avec, et pour, le Centre de Formation dans les démarches administratives et organisationnelles ainsi que dans la formation, l'information et le conseil, pour tous, tant au niveau des maltraitances (types, signes,...) que sur les rôles et les objectifs de la sauvegarde.

Au démarrage du projet pilote, ce pôle était composé uniquement de la responsable de cellule Sabine Blondiaux, notre principal contact. Elle avait participé à une formation Yapaka et disposait de la boîte à outils de l'UEFA. Elle avait également déjà pris contact avec cinq équipes « test » (formateurs, délégués et parents Fair-Play) afin d'avoir leurs observations en vue d'améliorer la sécurité des enfants.



## H. Scouts et guides pluralistes (SGP)

Les Scouts et Guides Pluralistes de Belgique ASBL sont un Mouvement de jeunesse pluraliste actif en Wallonie et à Bruxelles. Le pluralisme actif est ce qui différencie les Scouts et Guides Pluralistes des autres organisations de jeunesse. Il constitue un axe majeur de l'action éducative auprès des enfants et des jeunes. En 2020, les SGP comptaient 45 unités, dont 15 à Bruxelles et 30 en Wallonie.

Les principaux contacts dans le cadre de ce projet étaient au nombre de deux, l'animateur fédéral territorial Bruxelles Sud, ainsi que la chargée des relations extérieures et de projets pédagogiques. Il est essentiel de préciser ici que ce projet est le seul qui n'est pas pu être mené à son terme. En effet, la phase 2 n'a pas pu se terminer car c'est avant de pouvoir retravailler l'analyse de risque avec les différentes parties qu'il n'a plus jamais été possible de réunir à nouveau. Les personnes de contact ont, en effet, quitté l'organisation sans être remplacées. L'organisation s'est excusée et a indiqué être toujours intéressée par le processus, et souhaiter le reprendre dès que les ressources humaines le permettront.

## II.2. LES DIFFERENT·E·S INTERVENANT·E·S DES PROJETS PILOTES

### A. Intervenant·e·s spécialisé·e·s

Les intervenant·e·s spécialisé·e·s sont un groupe de personnes volontaires, disposant d'une expérience ou une motivation pertinentes pour justifier leur participation en tant que soutien à la mise en œuvre des projets pilotes.

Suite à leur sélection, ce groupe de neuf personnes a reçu une formation de trois jours à la mise en place et en œuvre de Politiques de protection de l'enfance dans une structure de sport/loisirs. Cette formation se composait d'une première partie théorique en amont du début du projet, puis d'une mise en pratique via le projet pilote, avec des ajouts théoriques au fur et à mesure du déroulement du projet. Chaque intervenant·e spécialisé·e a été placé·e dans un projet pilote qui lui paraissait intéressant, et pour lequel il·elle avait des compétences et disponibilités adaptées.

Tous les intervenant·e·s spécialisé·e·s furent épaulé·e·s dans leur rôle d'accompagnement par l'un·e des partenaires ou le coordinateur du projet, pour les soutenir, répondre à leurs questions et documenter le processus.

### B. Partenaires et coordinateur (DEI Belgique)

Les partenaires du projet, Yapaka et le DGDE, ainsi que la coordination accompagnaient chacun·e au moins un projet pilote en binôme avec un·e ou plusieurs intervenant·e·s spécialisé·e·s, alloué·e·s au projet dont il·elle·s sont responsables. Il·elle·s avaient un rôle de soutien vis-à-vis de ces intervenant·e·s, mais aussi un

rôle de management global du projet pilote (il-elle-s devaient s'assurer de son bon déroulé et que les objectifs soient atteints).

Les partenaires et coordinateur-ice-s impliqué-e-s avaient également la responsabilité de documenter le déroulé du projet pilote et de s'assurer de la participation des enfants bénéficiaires. Cela signifiait, d'une part, qu'ils devaient garder trace de ce qui fonctionnait ou non parmi les éléments d'une première version du Guide Pratique, mise en œuvre par les intervenant-e-s, afin d'en tirer des leçons pour la construction du Guide Pratique final.

D'autre part, ils devaient s'assurer que les organisations et les enfants aient la possibilité de collaborer à la révision de ce Guide et de participer à la direction donnée au projet PARCS dans son ensemble. Les partenaires devaient informer régulièrement la coordination du suivi des projets pilotes.

### C. Comité Consultatif d'Adultes (CCA)

Les membres du Comité Consultatif d'Adultes avaient un rôle plus à distance des projets mais néanmoins utile : mobiliser leur réseau pour trouver des volontaires pour participer au processus d'intervention spécialisée, mais aussi aux projets pilotes.

Au-delà de cela, ils devaient apporter leur expertise au déroulé des projets pilotes, et être régulièrement informés des avancées. Enfin, si certains membres du CCA souhaitaient s'investir dans un projet pilote en particulier, cela était tout à fait envisageable et devait se faire en bonne entente avec les partenaires et les intervenant-e-s.

En parallèle de ces acteur-ice-s, spécifiques au projet PARCS, les enfants, les parents et les travailleurs/bénévoles des organisations ont été les principaux-ales acteur-ice-s des projets pilotes et, en général, de l'adoption et de la mise en œuvre de Politiques de Protection de l'Enfance.

La suite de l'analyse, puisque comportant de nombreuses citations, ne sera pas rédigée en écriture inclusive.

### III. DEROULEMENT DU PROCESSUS

#### III.1. TIMELINE

	Prévue	Réelle								Moyenne
		AMA	ALT	RCLF	Coala	FFG	JoSo	ROCC	SGP	
<b>Phase 1</b>	1-3h	14h30	13h	8h	4h30	5h	6h	1h	4h	<b>7h</b>
<b>Phase 2</b>	14 à 21h	20h	20h	7h30	3h	8h	4h	2h	12h (non terminée)	<b>9h30</b>
<b>Phase 3</b>	7 à 14h	12-14h	8h	9h30	NR	8h	2h	3h30	NA	<b>7h30</b>
<b>Phase 4</b>	14 à 21h	30h	NR	NR	Plusieurs semaines	Plusieurs semaines	3h30	10h	NA	<b>Plus de 20h</b>

#### Académie de Musique d'Anderlecht

« **Nous n'avons pas créé de calendrier pour chaque étape.** Lors de la première rencontre, nous avons passé en revue les différentes étapes pour que chacune puisse avoir une vision globale du temps d'investissement nécessaire. **Nous étions toutes d'accord** pour fixer fin juin comme deadline et avoir la PPE prête avant les vacances d'été, l'Académie étant fermée durant cette période ». Concernant la variation dans les timeline, l'une des IS indique « de nouvelles personnes se sont rajouté au projet au cours de la première phase, **ainsi, on a dû prendre le temps de réexpliquer le projet à plusieurs reprises** ».

« **Nous avons rencontré des difficultés au niveau du temps et des disponibilités de chacune.** Il ne restait plus qu'un mois pour finir la PPE, nous avons donc décidé de **nous baser sur la PPE modèle existante et de la compléter avec les informations de l'Académie.** Nous trouvons que c'est dommage de ne pas avoir pu réaliser une PPE réellement personnalisé pour l'Académie, néanmoins, **les mois de discussions ont permis de compléter la PPE assez rapidement** ».

#### Coala

« Nous n'avons pas essayé de suivre les temps indiqués mais dans l'ensemble cela ressemblait aux indications de temps ».

#### FFG

« Nous n'avons pas fixé de délimitations très claires de temps mais avons décidé de mettre une deadline. Ensuite, cela s'est fait selon la disponibilité de l'équipe ».

## JoSo

L'accompagnatrice indique : « après la seconde rencontre, j'avais créé un Google Drive qui comprenait : un document de présentation de PARCS ; les minutes de la première réunion ; un document sur la première phase qui reprenait les objectifs attendus ; un document sur la seconde phase. Dans le document sur la première phase, il y avait un calendrier indicatif des prochaines rencontres et réalisations attendues pour chaque rencontre. **Ce calendrier n'a en effet pas été tenu** ».

## ROCC

« Le club avait déjà entamé le processus ce qui, en réalité, a un impact sur l'ensemble du timing. Tout a pu se dérouler plus rapidement, et nous avons pu accorder davantage de temps aux questions qui soulevaient le plus d'interrogations ».



### A RETENIR

- Les timings correspondaient globalement à ce qui avait été anticipé, excepté en phase 1.
- Les timings varient énormément en fonction des besoins et de la taille de la structure, ils ne sont donc pas forcément un indicateur fiable.
- Etablir un calendrier clair dès le départ ne semble pas toujours faisable ou souhaitable car les équipes changent beaucoup, et que le contexte de travail évolue.

## III.2. PHASE 1

### A. Collaboration et accueil du processus

#### Académie de Musique d'Anderlecht

La responsable se dit « étonnée et enjouée » d'avoir été contactée pour le projet. Elle trouvait que « ces outils obligent à faire bouger les choses et c'est ce qu'elle souhaitait faire au sein de l'Académie ». Elle souligne néanmoins que « **certains membres du Personnel se sont montrés réticents au départ**, agacés en temps de pandémie d'être à nouveau associés au monde des activités extra-scolaires alors que les académies font partie intégrante de l'Enseignement subventionné par la Communauté française ». Elle exprime qu'une mauvaise communication en interne en a sans doute été la cause de ces mécontentements, mais que **l'équipe adhérant au projet ne savait pas trop sur quel chemin elle-même**

**s'engageait.** Pour cela « un travail de compréhension mutuelle a été nécessaire au début de la collaboration, afin d'inscrire le projet dans le cadre spécifique de l'Enseignement Secondaire Artistique à Horaire réduit. **L'accompagnement attentif dont nous avons bénéficié nous a permis de cerner de plus en plus précisément les enjeux de notre engagement et de baliser pas à pas le travail qui nous attendait** ».

Du côté des IS, « le courant est directement passé au sein de notre groupe. L'équipe de l'Académie nous a fait une visite des lieux. Les consignes étaient plutôt vagues pour les membres de l'Académie. Lors de notre première rencontre avec l'Académie, la directrice nous avait expliqué avoir compris le projet dans son ensemble, mais les rôles de chacun-e-s n'étaient pas encore très clairs. **Je pense qu'une fiche peut être créée pour les futurs projets pilotes, reprenant le but du projet et spécifiant le rôle de chacun-e au sein de celui-ci.** De même, le déroulement du projet n'était pas très clair pour l'Académie. **Une fiche récapitulant le projet pourrait aider les structures à mieux comprendre le projet dans sa globalité** ».

L'utilité des PPE était, quant à elle « très claire à ce stade du projet ».

### **Animation et Loisirs pour Tous**

« La rencontre initiale a été un peu froide. Il est **nécessaire de prendre le temps de se présenter, apprendre à se connaître et se baser sur les attentes de l'organisation.** Ceci permet de lancer le projet sur une base commune et claire. A ce stade, le cadre était clair pour moi mais beaucoup moins pour l'organisation. **Les personnes présentes ont été invitées sans avoir beaucoup d'informations quant au cadre, aux objectifs et étapes du projet.** Je pense que l'organisation **avait des attentes floues et plus globales ; prendre un temps d'arrêt autour de leurs pratiques.** En revanche leurs attentes quant à la protection de l'enfance même étaient les mêmes que les miennes ».

L'utilité des PPE était claire « tant pour le volet Protection que pour pointer son attention sur le fonctionnement plus global de l'organisation ».

### **Coala**

D'après l'une des IS « l'organisation a très bien accueilli le nouveau projet et les intervenantes. » En revanche, « elle ne connaissait bien ni le projet PARCS ni DEI ». Cependant, **les objectifs ne semblent pas les mêmes pour tous** : « ils semblent vouloir faire partie de cette aventure mais ne sont pas certains de ce à quoi cela va mener. Pour le moment, ils verront si un écrit est nécessaire à l'aboutissement de ce projet ». Avant le projet, il y avait déjà plusieurs documents « sur leur site internet et accessibles à tous. Les enfants avaient un document adapté à leur vocabulaire concernant leur droit à l'image/droit d'être photographié. Mais pas de PPE regroupant toutes les informations nécessaires ».

## FFG

**La majorité des membres de la FFG (75%) a moins de 18 ans.** Elle est intéressée par le projet car elle trouve qu'il s'agit de questions d'actualité. Son objectif premier est de sensibiliser, surtout les clubs de compétition. La FFG a un centre de haut niveau à Mons qui accueille des athlètes de 11 à 20 ans, 12 garçons et 12 filles. Il est géré par un ancien gymnaste, directeur technique, 3 autres entraîneurs, 2 jeunes coaches et un expert. **C'est avec ce centre que nous avons œuvré lors du projet pilote.** A l'heure actuelle, la FFG a un Code éthique et un Comité éthique, instaurés en 2016. Néanmoins, **la directrice indique que ces documents sont très peu connus et lus sur le terrain.** Plusieurs propositions de changement de gestion du centre de haut niveau ont été introduites auprès de la Fédération Internationale de Gymnastique, dont celle d'augmenter l'âge minimum des athlètes. **Il existe un Conseil de discipline de la FFG mais personne ne le connaît, il faudrait des cas graves pour qu'il soit contacté, et il n'utilise aucune procédure précise.**

Elle identifie, qui plus est, plusieurs points positifs et opportunités de changement :

- Elle trouve que **les coaches sont de plus en plus ouverts à aborder les questions de protection**
- La fédération offre un séminaire technique chaque année avec une centaine de coaches. La fédération se réunit occasionnellement avec les dirigeants de club (annuel) et avec les comités de province.

L'IS note, au sujet des premières rencontres, « **la directrice a l'air d'être vraiment engagé avec les buts du projet et elle a parlé très ouvertement des difficultés dans la fédération.** Également, on dirait que le directeur technique reconnaît l'importance de la protection et même étant un centre de haut niveau, il semble qu'il gère le centre **avec un focus sur l'humain** ».

L'organisation, quant à elle, exprime que : « **au début c'était flou, un peu confus, comme ça venait en plus du travail habituel.** Ça a beaucoup de ramifications, il y a énormément d'associations, on était un peu perdus... **On trouve que ça manque de coordination centrale concernant l'éthique, dans l'administration sportive.** Par contre, **ça nous a ouvert les yeux sur pas mal de choses que l'on fait, que l'on devait faire, et ça nous a incités à prendre des mesures pour faire des choses coordonnées et synthétisées** dans un seul document. On a eu une méthodologie pour ça, c'était très bien. Ça nous a aussi permis de réfléchir plus avant sur ce qu'on faisait et ce qui restait à faire. Au niveau du CA on était déjà en réflexion, vous êtes venus après une série d'affaires sur notre sport, donc on avait déjà amorcé une réflexion. On se demandait déjà que changer au niveau institutionnel ».

## JoSo

L'IS exprime que « la rencontre s'est très bien déroulée. Le contact avec l'experte est bien passé directement. Nos intérêts étaient communs. La première rencontre avec l'organisation s'est résumée à une rencontre avec la responsable de l'organisation, puisque la structure est très petite. Elle s'est bien déroulée **mais il a été difficile de ne pas avoir d'autres personnes référentes de l'organisation pour le projet (notamment au niveau de la communication cela a posé certains soucis).** Lors de la seconde rencontre nous avons pu rencontrer les parents, les animat.eurs.rices, les enfants. **Cette rencontre a été la plus enrichissante pour nous permettre de bien comprendre le fonctionnement de l'association.** Par

ailleurs, nos attentes et visions étaient différentes. **L'organisation ne connaissait pas les objectifs du projet, les tenants et les aboutissants.** Il a fallu revenir sur ce point à plusieurs reprises. ».

L'accompagnatrice ajoute : « La première réunion s'est tenue par Zoom. **Elle a été l'occasion de présenter chacun des acteurs du projet et les lignes directrices du projet. Les prochaines étapes à savoir les futures rencontres avaient aussi été établies.** La deuxième rencontre a eu lieu durant les heures de piscine un samedi matin. **Cette rencontre nous a permis de voir comment une activité se déroulait – en l'occurrence, la natation -, quel(s) acteur(s) était présent ainsi que les interactions entre les animateurs et les enfants et finalement le rôle des parents.** En résumé, cette rencontre a permis d'observer les pratiques mais surtout de rencontrer pour la première fois en personne la directrice. La troisième rencontre s'est à nouveau faite au complexe sportif et en amont des activités piscines. **Cet échange a été le plus important car nous avons pris conscience que la directrice n'avait qu'une connaissance partielle du projet et qu'elle ne savait pas qu'il était aussi conséquent.** Cet échange a représenté un tournant car nous avons changé notre approche et abandonné le manuel pour se baser sur les observations et les besoins du JoSo. »

#### **RFCL**

Le projet a été **positivement accueilli** : « vraiment très bien. Beaucoup d'envie et d'enthousiasme ».

#### **ROCC**

« Dans le cadre du ROCC, la personne contact était spécifiquement désignée pour une mission de « sauvegarde », en plus d'autres missions. **Cela ayant déjà été institué par l'organisation, démarrer le projet a été facilité.** Un grand nombre d'outils avaient déjà pu être envisagés, voire parfois créé. L'accueil a donc été plus que favorable ». L'IS indique : « notre personne de contact était très motivée et avait déjà beaucoup travaillé sur la question de la protection de l'enfance au sein de sa structure ».

#### **SGP**

« La rencontre s'est bien passée même si l'organisation a **une structure très complexe et les décisions sont prises par des bénévoles.** Ceux-ci composent les groupes d'animation sur le terrain, un niveau régional, et le cadre fédéral. L'organisation connaît une partie du cadre existant. Elle souhaite mettre en place une PPE en leur sein. Un des bénévoles est très sensible à cette question et le projet va lui permettre de mettre cela en réflexion en interne. D'autres outils existent déjà qui balisent l'encadrement des enfants (ex : document sur la bientraitance) ».

## A RETENIR

- Le démarrage du projet n'était souvent pas clair pour les équipes des organisations, qui se sont parfois montrées réticentes. Il a notamment été suggéré qu'une fiche concise devrait être rédigé à l'avenir afin d'indiquer clairement l'objectif du processus et le rôle de chacun.
- L'accompagnement apporté par les IS a été une clé importante dans la réponse à des interrogations ou des doutes qui émanaient du terrain.
- Lorsque cela est possible, il est essentiel d'impliquer plusieurs personnes dès le départ plutôt qu'une seule, avec une diversité de rôles.
- Dans la plupart des organisations, les premières rencontres ont permis de prendre un temps d'échange qui aidait à faire le lien entre la théorie du manuel et, en pratique, les besoins de terrain.
- Lorsqu'une personne est clairement désignée pour assurer une mission de protection, cela facilite l'entrée en matière. A l'inverse, les organisations ayant rencontré le plus de difficultés à ce stade ne fonctionnaient qu'avec des bénévoles ou très peu de personnel.

## B. Connaissance du cadre légal existant

### **Académie de Musique d'Anderlecht**

L'une des IS indique que « L'Académie connaissait un peu le cadre existant mais pas de manière très approfondie. L'Académie dépend de l'enseignement général artistique à horaire réduit, et n'a donc pas le droit de faire appel aux PMS directement (entres autres). **L'Académie doit passer par la commune pour pouvoir prendre des décisions, c'est une des raisons pour lesquelles la direction et les membres du personnel ne sont pas très familiers avec le cadre et les réseaux existants. Les explications et annexes dans le manuel sont assez détaillées selon moi** ». L'Académie souligne quant à elle qu'il est étonnant de remarquer que le décret auquel elle doit répondre demande un épanouissement de **l'enfant mais n'impose rien de plus**.

### **Animation et Loisirs pour Tous**

La connaissance était relative. Elle a dû être approfondie.

### **Coala**

Selon l'une des IS, l'organisation semble « plus au moins au fait, le directeur semble "calé dans la matière". **Il n'y a pas nécessairement besoin d'ajouter des choses dans le manuel** ».



## FFG

L'IS estime que « la FFG avait une connaissance **assez bonne** du cadre existant ».

## JoSo

L'IS explique « J'ai connaissance du cadre existant. **L'organisation a également connaissance du cadre existant** (un disclaimer sur le site internet) ».

## ROCC

Le cadre légal était relativement bien connu, mais surtout le cadre directement lié au sport davantage que le cadre général (type décret maltraitance). L'IS ajoute qu'à ce stade « **le manuel est très clair** ».

## RFCL

Le cadre légal était connu « en partie. Nous avons approfondi ».

### A RETENIR

- Globalement, les organisations semblent avoir conscience du cadre existant, d'après ce qu'elles en disent et ce que constatent les IS.
- Parfois, elles ne sont pas très au fait du cadre car leur situation hiérarchique fait qu'elles doivent passer par des échelons supérieurs pour son application.



## III.3. PHASE 2

### A. Connaissance des questions de protection de l'enfance

#### Académie de Musique d'Anderlecht

L'une des IS indique que « de façon générale, les concepts étaient également clairs pour les membres de l'Académie, même s'il était important de les rappeler et de les revoir ensemble. L'Académie connaissait

assez bien les formes de violences qui peuvent toucher les enfants mais il a été important de les rappeler pour l'ensemble de l'équipe. **Les ressources du manuel étaient suffisantes.** ».

### **Animation et Loisirs pour Tous**

« Avant le temps de formation, les différentes formes de violence étaient encore assez floues mais la formation et le manuel ont permis d'appréhender les différentes formes et points d'attention ».

### **Coala**

Chez Coala, **ce processus s'est fait via l'accompagnante**, de chez Yapaka, qui a délivré une formation de 2h sur les questions de maltraitance. « Les concepts sont clairs pour nous, pour l'organisation, les sources sont suffisantes, nous n'avions pas fait de plus grandes recherches sur le côté **si ce n'est sur le secret professionnel**. L'on était positivement étonnée de la connaissance de l'organisation sur le sujet. ».

### **FFG**

« Je n'ai pas dû utiliser les explications du manuel. **On a fait ensemble un MOOC de Yapaka** pour tester ma connaissance. Pour la FFG, on dirait que le directeur technique est très sûr de sa connaissance de la protection. Pour cette raison, on n'a pas utilisé beaucoup le manuel ».

### **JoSo**

« Les concepts clés étaient clairs. Il a fallu rappeler le but du projet et l'utilité d'avoir une PPE pour l'organisation à ce stade-ci du projet ce qui nous ralentissait. Après cela, **les concepts clés étaient clairs pour l'organisation et les explications dans le manuel ont été suffisantes** ».

### **ROCC**

La connaissance était déjà bonne, il s'agissait surtout de comprendre comment faire passer ces messages de la personne responsable de la sauvegarde au terrain. La personne contact dans l'organisation, chargée de sauvegarde, **souligne qu'elle n'a jamais entendu parler des référents éthiques**.

### **RFCL**

Le club connaissait quelques notions mais « **pas toutes**, mais nous avons pris le temps de les passer en revue et de les expliciter ».

### **SGP**

« Les concepts sont clairs pour nous et pour certains partenaires mais pas pour tous. **Les sources étaient**

suffisantes et de qualité ».

### A RETENIR

- Concernant les questions liées à la protection de l'enfance, il existait globalement une bonne base dans toutes les organisations, mais il a été très utile de l'approfondir et les ressources du manuel se sont avérées suffisantes pour le faire, avec parfois aussi le soutien d'autres outils, comme le MOOC de Yapaka.
- Des informations pourraient encore être ajoutées (ou bien déplacées pour être plus visibles) au Guide concernant le secret professionnel.

## B. Analyse des risques

### Académie de Musique d'Anderlecht

« **Conduire l'analyse des risques a été l'exercice ayant suscité le plus d'interrogations et de réflexions lors du processus.** Réaliser l'analyse des groupes en sous-groupes, puis faire une mise en commun avec toute l'équipe a amené à de nombreuses réflexions, questionnements et remise en question. **Nous nous sommes basés sur le modèle et les exemples donnés dans le manuel donc cela nous a été très utile comme base de cet exercice.** Nous n'avons pas réalisé la restitution de l'analyse des risques (exercice conseillé de faire tout au début de la phase 3, page 35), car nous avons passé beaucoup de temps sur l'analyse des risques en phase 2 du projet. **Je pense qu'il est mieux de réaliser cet exercice à la fin de la phase 2, comme conclusion à cette phase, qu'en début de phase 3.** ».

### Animation et Loisirs pour Tous

« **Les analyses de risques se sont révélées fort utiles** pour l'organisation mais **demande un temps important** si l'on veut broser l'ensemble des projets. **Les modèles ont été utilisés et jugés pertinents.** Il est juste parfois **difficile de garder le focus sur la protection des enfants** ». Il s'agit également, l'IS, « **de prévoir un temps suffisamment long pour les analyses de risque** (les allers-retours pour l'organisation en interne et aussi avec l'intervenant). Il s'agit ici d'un premier temps de travail en autonomie. L'une des autres grandes difficultés est d'avoir une vision globale de l'organisation, **de savoir délimiter quels risques sont pertinents ou non à intégrer/prendre en compte** ».

### ROCC

« Une analyse des risques était déjà là mais a été approfondie en ajoutant notamment :

- Risques entre les enfants : moqueries, dénigrement, comparaisons, esprit de compétition qui engendre la mise à l'écart des « faibles »,...
- Risques au niveau de vécu de l'enfant : comment reçoit-il les feedbacks négatifs, le fait d'être dans la réserve, les défaites, quel impact sur son estime de lui et comment limiter l'impact, ...
- Risques entre l'entraîneur et les enfants : Comment formule-t-il ses feedbacks négatifs, ...
- Risques entre enfants et parents : comment gérer les situations d'agressions verbales lors des matchs aux abords du terrain ? Quelqu'un met-il des mots sur ce qu'il s'est passé pour que les enfants ne restent pas avec un poids et que l'attitude du parent ne soit pas banalisée ni ignorée ? Comment les enfants perçoivent-ils ces situations ? ».

## RFCL

D'après l'IS, **l'analyse de risques a permis d'identifier les besoins**. Certaines questions plus délicates, comme la question de la consommation d'alcool à la 3ème mi-temps, ont pris beaucoup de temps.

## Coala

L'accompagnatrice a été étonnée du **focus trop présent sur des questions pragmatiques, du registre du danger immédiat (piqûre, bobo, incendie...)** dans l'analyse de risques, qui évacuait les questions plus complexes de protection de l'enfance, pourtant abordée en amont.

## FFG

L'IS estime que l'analyse des risques, incluant la participation des enfants, a été utile car « avec les enfants on a découvert des choses étonnantes par rapport aux relations avec les coaches, principalement pour les filles. **Ça nous a montré que la rhétorique positive de la direction n'a pas toujours un effet dans la réalité**, ou qu'il existe des écarts entre le discours de la direction et la pratique des coaches. Les entraîneurs ont agi comme s'ils savaient déjà tout, **ne semblaient pas très ouverts à questionner leurs pratiques** ».

## SGP

« Elle a été très utile pour se rendre compte qu'il y avait des risques auxquels l'organisation n'avait jamais pensé ». Trois groupes ont travaillé pour aider à voir les risques. **Ils ont organisé une journée d'information pour comprendre ce qu'est un risque.**

## A RETENIR

- Tous les retours ont souligné l'importance de l'analyse des risques comme élément clé du processus de création d'une PPE.
- Cet exercice suscite, en général, de nombreuses interrogations et discussions chez les professionnels et permet d'avoir une vue d'ensemble de leurs activités. Il doit être mis en avant dans le Guide, voire être une des premières étapes.
- Il est important de souligner, lorsqu'on aborde l'analyse de risques, l'importance de prendre en compte l'ensemble des risques, pas uniquement ceux qui semblent les plus évidents à analyser, mais aussi les questions plus complexes de protection et de maltraitance.

### III.4. PHASES 3 ET 4

#### A. Auto-évaluation

##### **Académie de Musique d'Anderlecht**

« **Le manuel a été utile pour réaliser l'auto-évaluation**, même si celle-ci avait déjà été entamée au fil des discussions découlant de la réalisation de l'analyse des risques dans la phase précédente. Nous avons réalisé le questionnaire d'auto-évaluation proposé en annexe du manuel, **d'abord individuellement, puis en faisant une mise en commun avec l'équipe de l'Académie**. L'auto-évaluation a été pertinente pour le contenu de la PPE. L'exercice **a surtout été utile afin que les membres de l'Académie réalisent quels éléments manquent encore dans leur structure** ».

##### **Animation et Loisirs pour Tous**

Concernant l'auto-évaluation, l'IS juge intéressant « le fait de formaliser des automatismes. **Lister les opportunités et manquements avant la rédaction de la PPE me semble pertinent et utile** ».

##### **Coala**

« L'auto-évaluation du manuel **a permis d'identifier les problèmes et les solutions** qui devaient encore être trouvées ».

##### **FFG**

L'auto-évaluation s'est faite ici avec les entraîneurs, voici leurs principaux constats :

- **Les enfants sont considérés comme suffisamment informés de leur droit à être protégés de la violence en dehors de l'infrastructure, notamment par les campagnes télévisées**
- En cas de problème, les premiers référents sont le directeur technique et la référente RH du CA (désignée comme « personne de confiance »), il y a aussi parfois des échanges avec la coordination médicale
- De temps en temps, il y a eu une distribution de questionnaires anonymes aux enfants, mais ils n'étaient pas très adaptés et cela ne se fait plus vraiment
- **Certains enfants sont considérés comme trop petits pour comprendre à qui s'adresser en cas de difficulté, ou les mesures de prévention notamment concernant le toucher**, dans ce cas les entraîneurs considèrent que c'est aux parents de s'en charger
- **Le lien de confiance permet d'aborder les problèmes directement avec l'enfant ou un autre entraîneur**
- Le Code de conduite se trouverait dans le ROI du club
- Concernant les casiers judiciaires, les deux entraîneurs participant n'en ont pas remis car ils se trouvaient dans des cas particuliers

- Le lien avec les éducateurs responsables de l'internat s'est délité avec le Covid (il y a une personne responsable de ça et un carnet qui transite théoriquement entre les deux).
- **La sensibilisation de l'ADEPS lors de la formation des entraîneurs est perçue comme suffisante concernant la réaction face aux situations de violence/maltraitance**
- **Les nombreux papiers remis en début de contrat ne sont souvent pas lus avant signature, d'où l'importance d'une véritable formation.**

#### JoSo

« L'auto-évaluation n'a pas vraiment été utile car l'organisation se résumait à une seule personne ».

#### ROCC

**L'auto-évaluation a permis de mettre en lumière un certain nombre d'aspects**, et notamment le besoin de l'opérationnalisation des outils d'informations, le besoin de réflexion autour d'un plan de formation et la volonté de créer un carnet de contacts locaux relais en faisant une petite recherche ».

#### A RETENIR

- Le Guide semble avoir été très utile pour conduire l'auto-évaluation, qui s'est avérée être pertinente dans la grande majorité des organisations.
- Le processus a pu être effectué collectivement, mais aussi individuellement avec ensuite une mise en commun. Il a permis d'éclairer sur les manques dans les structures.
- Les constats partagés dans le cadre de l'auto-évaluation permettent de réaliser qu'elle n'est parfois pas suffisante pour s'assurer d'une vraie remise en question. Par exemple, l'une des organisations indique qu'elle pense que les enfants sont suffisamment informés sur les questions de violence par la télévision, ou qu'ils doivent l'être par leurs parents (surtout s'ils sont jeunes).
- Enfin, il a aussi pu être souligné qu'une véritable formation était essentielle car « les papiers ne sont pas lus ».

#### B. Gestion des données

##### Académie de Musique d'Anderlecht

« **Le manuel a été utile et de nombreuses questions ont découlées des discussions sur le RGPD au sein de l'Académie.** Un conseiller en médias et gestion des données de la commune d'Anderlecht va par ailleurs être contacté en septembre 2021 afin de donner un "cours" aux membres du personnel de l'Académie sur la bonne gestion des données. La question s'est notamment posée de savoir s'ils avaient le droit de demander si l'élève présente un trouble du comportement ou toute autre information qui serait à prendre

en compte pour le bien-être du jeune et son apprentissage. La réflexion est toujours en cours mais il n'existe pas de document sur le sujet à ce jour ».

### **Animation et Loisirs pour Tous**

Le processus a permis la mise en place de nouveaux documents comme l'autorisation à l'image signée par les jeunes.

### **Coala**

« L'asbl respecte le RGPD. Des documents à destination des enfants, et des parents, sont distribués pour demander à chacun des acteurs son accord pour l'utilisation des données/photos. **Le formulaire à destination des enfants est bien fait car il utilise des termes appropriés et compréhensibles des enfants** ».

### **ROCC**

Cela était déjà très bien pris en considération par la structure.

## **C. Protocole en cas d'incident**

### **Académie de Musique d'Anderlecht**

« Les explications ont été très utiles, notamment parce que l'Académie n'avait pas réellement de procédure en place en cas de doute ou en cas de violence envers un enfant. **Les explications nous ont été utiles afin d'avoir un exemple concret**, l'Académie n'avait jamais encore réellement réfléchi à la manière de procéder en cas d'incident ».

### **Coala**

« Concernant les enfants victimes, l'ASBL a mis un protocole dans la PPE. En lien avec le ROI et le RT, ils ont aussi mis un tableau dans leur PPE un **protocole concernant les auteurs** ». Ce protocole est directement inspiré du Guide pratique.

### **FFG**

« C'était une des choses manquantes dans les documents de la FFG **et le directeur technique l'a identifiée comme un élément important pour le suivi correct des cas**. Il va l'inclure dans la PPE qu'ils vont développer ».

## RCFL

**Suite au projet pilote, l'organisation a ajouté une procédure** en cas de violence soupçonnée ou constatée.

## ROCC

**Via le projet pilote, le processus existant a fait l'objet d'une refonte.** En effet, les dossiers de recours n'étaient pas suffisamment adaptés à leur public cible, et le schéma de qui contacter en cas de besoin n'est pas suffisamment clair.

### D. Recrutement et formation

#### **Académie de Musique d'Anderlecht**

« Dans notre cas, **les explications n'ont pas été très utiles car le recrutement du personnel, de bénévoles ou de volontaires se fait par le biais de la commune d'Anderlecht.** Les explications du manuel me paraissent néanmoins **claires et assez détaillées** ».

#### **Animation et Loisirs pour Tous**

L'IS suggère de ne « **peut-être pas informer en détail sur les choses à faire** mais **cela fut utile** pour ouvrir le questionnement au niveau du recrutement ». Un partenariat a été proposé avec la Fédération des Ecoles de devoirs.

#### **Coala**

« Il existe deux types de formations à Coala: **initiale et continue.** Toute personne arrivant dans notre structure bénéficiera d'une formation : d'une durée de : 1 à 2 journées (ou dans le cadre de sa formation BACV / BCCV) portant sur **la valisette bientraitance.** Par ailleurs, **la formation continue du personnel est encouragée et/ou assurée** 50h tous les 3 ans pour les animateurs ATL (AES2) ; une semaine formative entre employés/administrateurs en janvier ; 2 à 3 jours/an à l'initiative de chaque employé. Les thématiques sont en lien avec les projets COALA et la fonction du membre du personnel ».

## RFCL

L'IS précise que « **les entraîneurs sont d'anciens « enfants** », et que l'on fait une différence entre coach et manager. Les coachs sont des joueurs qui ont 16 ans minimum, ce ne sont pas des professionnels donc il y a des choses à revoir mais ils en sont conscients. Cependant ils sont formés notamment grâce aux profils de fonction ». **Le projet pilote a permis de « pointer les besoins existants et dégager les pistes de solutions** ».



## ROCC

Des formations étaient déjà en place à différents niveaux et ont pu être étoffées via le projet pilote. Une très bonne pratique à souligner est celle des **parents fair-play, parents dont le rôle consiste à parents qui sont présents lors des matchs afin de calmer les tensions auprès des autres parents**, éviter que des parents crient trop vis-à-vis des enfants sur le terrain ou d'autres parents. Ils font l'objet d'une formation spécifique.

### E. Rédaction en autonomie

#### Académie de Musique d'Anderlecht

L'une des IS a dû opérer aux côtés de l'Académie, ce qui a été très chronophage. Elle indique qu'il « faut noter que l'Académie n'est pas encore très au point au niveau de l'informatique et de la gestion des logiciels sur ordinateur, **cela aurait pu prendre beaucoup moins de temps sans les problèmes informatiques rencontrés** ».

#### Animation et Loisirs pour Tous

Cette phase aura été « **compliquée au vu du timing (vacances d'été) et des changements de personne** au sein de l'équipe ».

#### Coala

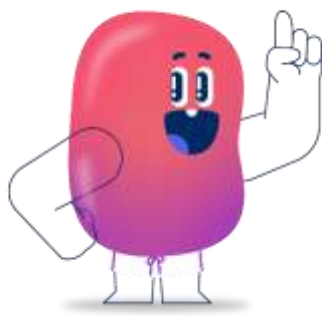
« La rédaction a pris du temps car la crise sanitaire, l'annulation de plaines, et l'arrivée des vacances donc des séjours et plaines n'étaient pas faciles à gérer. Sinon, ils ont fait des réunions tous ensemble. Ils nous ont envoyé le document, on a pris le temps de le corriger, puis un entretien par Zoom pour le parcourir ensemble et discuter des éventuelles modifications à faire. On leur a dit qu'on était disponible pour les aider pendant cette phase, mais **ils étaient très autonomes** ».

#### RCFL

« Cette phase a été plutôt courte, il s'agissait de la rédaction. Ils et elles ont été **organisé-e-s et efficaces** ».

## ROCC

Il a été compliqué d'avoir un suivi approfondi de cette phase car les contacts ce sont, à ce moment, espacés avec l'organisation pour des raisons personnelles concernant la chargée de sauvegarde.



## A RETENIR

- Sur base du Guide, les organisations ont pu avancer sur ce qui leur était utile au cas par cas. On constate donc ici l'impact de l'auto-évaluation dans la possibilité qu'ont eu les structures de se saisir des questions qui les intéressaient particulièrement.
- Les questions liées à la protection des données mériteraient davantage de ressources.
- Concernant les protocoles, il semble que soumettre des schémas concrets ait été vraiment utile à la

réflexion, tout comme les explications sur le recrutement. Les organisations ont généralement choisi de baser leur procédure sur la procédure proposée par DEI. En effet, celle-ci – bien que reprenant les étapes de la FWB – semblait faire l'objet d'une appropriation facile par le terrain.

- Enfin, concernant la rédaction en autonomie des PPE, certains problèmes n'avaient pas été anticipés, comme la difficulté d'utilisation d'Internet et des ordinateurs. Pour plus d'accessibilité, peut-être faudrait-il envisager de fournir quelques modèles de PPE déjà imprimés.
- Certaines bonnes pratiques mériteraient d'être partagées avec un grand nombre d'organisations, comme celle des parents fair-play, parents dont le rôle consiste à parents qui sont présents lors des matchs afin de calmer les tensions auprès des autres parents.

### Académie de Musique d'Anderlecht

Les membres du personnel qui s'engagent dans sa mise en pratique reconduiront leur engagement **annuellement, sur base volontaire** ; mais **le chef d'établissement aura dans sa mission la responsabilité** du respect et de l'attention à la PPE de l'Académie.

### Animation et Loisirs pour Tous

L'IS indique qu'une première version de la PPE est rédigée, et que sa construction plus avancée sera terminée en 2022. Elle souligne qu'il **serait intéressant de revenir vers l'organisation d'ici quelques mois.**

### Coala

L'IS indique « nous n'avons pas eu le temps de faire la cinquième phase et nous avons l'impression de se répéter. **La dernière phase du manuel ne nous a pas aidés lors de notre dernière réunion.** Nous avons surtout lu et commenté la PPE de l'ASBL en attendant le commentaire de notre accompagnatrice. A nos yeux, nous pensons avoir bien agi pour la dernière réunion **mais nous ne sommes pas des experts.** Notre

accompagnatrice va en discuter une dernière fois avec le directeur de Coala pour vérifier si tout est au point ».

## FFG

L'IS indique qu'il pense que le processus aura été utile, notamment pour comprendre le fait que « parler positivement de la protection (comme le faisait le directeur technique) ne va pas toujours garantir des bonnes pratiques dans la réalité. Malheureusement, ils n'ont pas beaucoup de temps, et on dirait que c'est le directeur qui fait tout tout seul. On a envoyé le manuel et le modèle de PPE mais **on ne croit pas que le directeur l'a utilisé**. En fait il a fait un commentaire dans la dernière réunion en disant que « **c'est trop les éléments qu'on doit inclure, et ça donne l'impression d'une surveillance/jugement** ».

L'organisation explique quant à elle : « **on a réussi à mener des actions concrètes, à mettre l'éthique au sein de notre pratique. Ce n'est pas fini**, le CA a mis en place des Commissions de travail, on souhaite quand même aboutir à un document plus fourni mais on se donne encore une ou deux saisons pour finaliser ».

## JoSo

« Pour que notre projet pilote aboutisse à une production intéressante, nous avons dû repenser notre manière d'agir. Plus précisément, au lieu « d'imposer » une ligne de conduite, **nous avons demandé à la présidente ce qui manquait à son organisation – en relation avec la protection de l'enfance** – et si on pouvait jouer un rôle. Il s'est avéré qu'il y avait un besoin de refonte du règlement intérieur. La présidente nous a dit qu'elle voyait un intérêt à mettre à jour ce règlement intérieur en particulier car il n'était pas assez clair sur certains points et cela lui avait causé du tort. Au départ, **la directrice craignait que ce règlement lui nuise car il aurait énuméré ses obligations et les parents auraient pu les utiliser contre elle**. A ce niveau, il y avait alors un intérêt à rappeler le bénéfice d'un règlement qui non seulement la protège, protège les éducateurs mais souligne également les devoirs des parents. De plus, il a été au départ un peu difficile de souligner l'intérêt d'un règlement intérieur car **la directrice me répondait qu'il n'était jamais arrivé de malheur aux enfants dans le cadre des activités de l'ASBL et pour chaque potentielle difficulté que j'évoquais, elle me répondait « ça n'arrivera pas car je suis là** ». A nouveau, je pense qu'avec le recul, elle était sur la défensive et devait vivre nos questions comme un interrogatoire et une remise en cause de ses pratiques. Progressivement, **elle a compris que nous n'étions pas là pour critiquer ce qu'elle faisait mais au contraire pour assurer que sa mission soit réalisée** – celle de démocratiser l'accès au sport aux enfants handicapés - et qu'elle soit protégée contre tout litige avec les parents et autre acteur. Les différents échanges et notre implication a permis d'établir un terrain de confiance comme en témoigne la refonte du règlement intérieur du JOSO ».

## RCFL

L'IS considère le processus pérenne et précise : « les personnes avec lesquelles j'ai travaillé étaient preneuses et en démarche ».

## ROCC

Ici, la pérennité semble très assurée **dans la mesure où l'organisation consacre un poste spécifique à ce suivi**. Néanmoins, il serait utile d'élargir la cellule, mais aucun financement ne se présente pour l'instant.

### A RETENIR

- Dans la plupart des organisations, il est encourageant de constater qu'on prévoit la reconduction, on prévoit l'avenir.
- Dans certains cas, on constate qu'on mise sur le volontariat, sans préciser ce qu'il se passe si plus personne n'est volontaire. Une personne est parfois clairement nommée pour assurer un suivi, ce qui est une pratique très prometteuse.
- La dernière phase du Guide doit sans doute être révisée pour être plus directe, et utile concrètement.
- Cette phase a aussi l'occasion de s'interroger sur la pérennité du processus dans son ensemble. Si des craintes subsistent, exprimées par les IS, notamment autour de la perception des normes de protection comme « donnant l'impression d'un jugement ou d'une surveillance » ou étant vues comme symboliques, les organisations participantes expriment toutes ce qu'elles considèrent être comme une réussite du processus, et un espoir pour sa pérennité. Il serait intéressant d'assurer un suivi.

## IV. PARTICIPATION

### IV.1. IDENTIFICATION DES ACTEUR·ICE·S ET REPARTITION DES TÂCHES

#### Académie de Musique d'Anderlecht

« Nous avons identifié chaque acteur potentiellement intéressé par le projet pilote. Suite à notre première réunion, la directrice de l'Académie a envoyé un mail à son équipe en expliquant le projet **et en invitant tout le monde qui était intéressé à se joindre à la prochaine réunion**. Néanmoins, **nous n'avons pas utilisé l'exercice suggéré dans le manuel pour identifier chaque acteur** ». Par ailleurs, « il a été difficile d'impliquer des enfants et des parents en grande partie **à cause des restrictions sanitaires**. Les enfants n'ont plus le droit de rester dans l'Académie en dehors de leurs heures de cours, les parents n'ont plus le droit de rentrer dans l'Académie et doivent rester à la porte pour des raisons sanitaires. **Nous avons eu**

**l'idée de réaliser une chanson sur le bien-être des enfants dans l'Académie, notamment en coopération avec un chanteur belge**, ami d'une des enseignantes, nous espérons toujours que ce projet pourra prendre forme à la prochaine rentrée scolaire ».

« En début de projet, **nous nous étions mises d'accord pour diviser la PPE en différentes parties**. Nous nous sommes rapidement aperçues que **pour le cas de l'Académie, fonctionner par binôme est un peu compliqué puisque chaque personne a des horaires différents** ».

### **Animation et Loisirs pour Tous**

L'IS spécifie que « la troisième phase a été interrompue pendant près de 3 mois pour laisser à chacun le temps nécessaire à la période estival toujours fort chargée. **De plus, de nombreux changements de personne sont intervenus au sein de l'organisation. Heureusement, un travail en amont a permis à la nouvelle personne de reprendre le fil du projet** mais hors délai pour le projet pilote ».

### **Coala**

L'accompagnante conseille de **préciser dans le Guide que la personne référente est personne ressource**, elle n'est pas professionnelle de la protection mais plutôt une personne plus spécialisée sur le sujet, avec un rôle de diffusion des outils, de sensibilisation. **On peut inviter ces personnes ressources à prendre contact** avec Yapaka pour les questions de formation et d'outils précis, à prendre contact avec les intervenant-e-s spécialisé-e-s et DEI pour les questions d'élaboration de PPE et avec le réseau pour les problématiques à prendre en charge. On pourrait aussi **instaurer une check-list avec des numéros d'urgence**, dont celui de la personne référente.

### **FFG**

Nous n'avons pas réussi à inclure les parents car ils sont trop éloignés du centre de haut niveau, puisque leurs enfants y résident à l'année. Nous n'avons malheureusement pas non plus pu inclure les personnes organisant l'internat, **à cause des restrictions sanitaires en vigueur**.

L'IS indique : « je pense que des efforts seront faits pour produire des outils et des informations qui aident les enfants à comprendre qu'ils ont le droit d'être protégés - par exemple, une série de dépliants accessibles a déjà été réalisée et partagée avec les enfants, les parents et les entraîneurs. Cependant, je ne suis pas sûr qu'il y ait une adhésion totale de l'organisation à ce sujet - cela semble dépendre beaucoup des actions que le directeur ou la fédération organisent. **Je pense que pour un futur projet, j'insisterais sur une plus grande implication du personnel et des enfants dès le début, afin de m'assurer que toutes les personnes impliquées sont conscientes des objectifs du processus** ».

## JoSo

« Il a été difficile de répartir les différentes tâches avec **l'organisation car elle se résumait à une seule personne mais nous nous fixions des objectifs à chaque fin de réunion.** Nous avons pu identifier les différents acteurs de l'organisation en effectuant une visite sur le terrain ».

« Le JOSO étant une petite structure, il n'a pas été très compliqué d'identifier les parties prenantes au projet. Je savais que la présidente du JOSO serait de facto notre principale interlocutrice. La première réunion a permis de présenter également les autres acteurs du JOSO et si j'espérais impliquer les animateurs dans le projet, **il a été très rapidement clair que ça ne serait pas possible.** Au cours des deux réunions suivantes, **nous avons continué de poser des questions pour identifier le rôle de chacun des animateurs et ainsi comprendre mieux le fonctionnement du JOSO** ».

## RFCL

Les tâches ont été réparties « assez simplement. Trois personnes ont participé à l'accompagnement et quelques autres ont été identifiées en fonction des étapes et des besoins pour être sollicitées ».

## ROCC

**Ici l'accompagnement s'est uniquement fait par le biais de la référente sauvegarde.** Des réunions devaient avoir lieu avec d'autres membres du club mais ont dû être annulées pour des raisons liées à la crise sanitaire. Cela est regrettable car l'analyse du terrain n'a donc pas pu être effectuée jusqu'au bout. L'IS indique que « oui nous avons réparti le travail entre l'interlocutrice et les intervenantes. Mais **personne dans l'organisation de notre interlocutrice n'était un soutien pour elle** ».

## SPG

L'accompagnante explique que « les tâches ont été réparties entre les différentes personnes présentes. Les différents acteurs du projet ont été recherchés par les partenaires de départ. **Nous leur avons laissé la main par rapport à cela en mettant en évidence ce dont nous avons besoin** aux différentes phases du projet (animateurs, animés...) ».

## A RETENIR

- Il y a eu une vraie nécessité d'adapter le processus au fonctionnement des structures.
- La répartition des tâches n'a pas toujours été évidente, pour des raisons liées au turn-over, aux horaires ou aux conditions sanitaires. Néanmoins, sauf dans un cas, une passation a toujours pu se faire en cas de changement de personne.
- Il faudrait que le Guide soit plus clair quant au rôle de la personne référente au sein de l'organisation, comme personne ressource s'insérant dans un réseau.
- Il a souvent été compliqué d'impliquer activement les personnes gravitant autour de la structure, comme les parents. De manière générale, l'implication de tous doit être murie en amont du début de projet pour espérer une plus grande pérennité du processus.



## IV.2. CONSULTATIONS D'ENFANTS

### Académie de Musique d'Anderlecht

Un tableau et une boîte à réponses ont été mis à disposition des enfants dans le préau de l'Académie de Musique d'Anderlecht.

Des feuilles intitulées "Ton académie idéale" avec comme consigne "Dis-nous avec tes mots ou un dessin, ce que tu ferais pour avoir une académie idéale. Donc, une académie où tu te sens bien, en sécurité, et où tu es content(e) de venir" étaient à disposition des enfants. Quatre questions principales se trouvaient dans un tableau :

- Ce que tu aimes à l'académie et qu'il faut garder
- Ce que tu aimes et qu'il faut améliorer
- Ce que tu n'aimes pas du tout (dis pourquoi)
- Ce qui manque pour te faire sentir mieux

Également l'âge et le cours suivi par l'enfant/l'adolescent était demandé.

Concernant ces différentes questions, les enfants expriment que :

- Ils aiment : « danser, chanter, jouer d'un instrument, apprendre beaucoup de nouvelles choses, les copains ».
- Ils aiment moins : « le solfège ; chanter devant tout le monde ; la théorie ; être le seul garçon ; attendre longtemps avant ou entre les cours ; le bruit dans le préau ; les peintures dans le préau ».

parce que je ne sais pas ce qu'elles représentent, elles sont bizarres ; entendre les autres instruments quand je joue (exemple : la trompette) ».

- Ce qu'il leur manque pour se sentir mieux est : « un endroit pour répéter avant le cours ; un endroit pour lire ou faire des devoirs quand on attend ; un plafond plus bas dans le préau pour que cela résonne moins ; une plaine de jeux dehors quand on attend ».
- Ce qu'ils n'aiment pas du tout est : « le chewing-gum en dessous des bancs et des chaises parce que c'est dégoûtant ; les crayons au plafond et les murs fissurés, ce n'est pas beau ».

Sur le tableau était également inscrit "ton meilleur souvenir" et "ton pire souvenir". À la première question des enfants ont écrit « les applaudissements et félicitations des parents après une audition ; quand on s'est tous mis autour du piano et qu'on a chanté ; quand on a joué des instruments ».

"Au pire souvenir", les réponses étaient : « avoir eu une mauvaise note dite devant tout le monde au solfège », cette réponse est revenue à trois reprises ; ainsi que « le jour où je ne trouvais plus ma classe ».

Malheureusement, Pascale, la professeure de guitare à l'initiative de cette boîte à réponses n'a plus pu assister à la suite des réunions et le reste des réponses n'a donc jamais été partagé avec l'ensemble du groupe.

### **Animation et Loisirs pour Tous**

« « Fanny a rencontré des enfants. Ces derniers ont leur mot à dire. **Mais il n'y a pas eu d'autres activités avec les enfants durant la période du projet à cause de la crise sanitaire.** Un membre du comité de pilotage a rencontré les enfants et jeunes de l'école de devoirs pour échanger ensemble autour de leur bien-être et protection. Ce temps lui a permis de constater **l'importance de la charte qui devrait plus impliquer les enfants devant la suivre et ce, tout au long de l'année. Enfin, l'importance de la relation positive avec les animateurs à qui les enfants peuvent se confier** ». Le détail du processus est resté confidentiel pour l'IS.

### **Coala**

Chez Coala, **la situation sanitaire ne permettait pas aux enfants de participer.** « Les activités pour enfants étaient restreintes, les plaines annulées pour l'intérêt des enfants et par manque de locaux disponibles », précise l'une des IS. En revanche, « **les autres acteurs de chez COALA ont collaboré à la rédaction** de la PPE. Ils ont même prévu des réunions parmi les acteurs des autres centres Coala pour savoir s'ils vont appliquer ou non la PPE à l'ensemble de l'ASBL, voir comment ils peuvent s'en servir concrètement ». L'accompagnatrice se pose aussi **la question de la place de l'intimité** : comment penser la relation avec les parents tout en faisant en sorte de ne pas stigmatiser l'enfant ?



## RFCL

Aucune activité avec les enfants n'a pu avoir lieu, par manque de temps. Les différents intervenants se sont demandé comment impliquer les jeunes dans leurs droits, **comment mettre les enfants dans le circuit sans risque d'instrumentalisation. L'IS considère notamment qu'il est de la responsabilité des adultes de faire valoir le droit des enfants.** Quant à une PPE pour les enfants, il est essentiel de réfléchir au public visé. Qu'est-ce qu'on peut mettre dedans ? Quels éléments sont pertinents à mentionner ?

## FFG

Une activité a eu lieu avec les enfants. L'idée était de pratiquer la consultation via des jeux. Il leur a d'abord été expliqué dans quel contexte et avec quel objectif se pratiquait la consultation, ce qui serait fait de leur réponse ainsi que les questions de consentement.

Le premier jeu consistait à demander aux enfants d'indiquer sur des post-it, que l'on collait sur une mascotte imaginée ensemble, les qualités de l'entraîneur parfait. Voici celles qui apparaissaient :

- Drôle, amusant, rigolo, qui a de l'humour, qui met une bonne ambiance x6
- Gentil, sympa, positif x5
- Patient x4
- Attentif, à l'écoute x3
- Respectueux x2
- Compréhensif x2
- Compréhensible
- Juste
- Qui ne crie pas
- Travailleur
- Positif
- Un peu strict
- Qui veut bien manipuler
- Motivé
- Motivant
- Investi
- Renseigné
- Joyeux
- Calme
- « Super sympa avec nous, gentil, qui nous comprend quand on a mal à nos blessures » (fille, 9 ans)

Puis, on a organisé une activité participative sur « ce que j'aime dans mon quotidien et dans mon sport » :

- Les moments de détente : faire du foot, aller à l'école à pied quand il n'y a pas trop de circulation, se détendre dans la chambre, manger, quand il fait beau
- Les autres : se faire des amis, avoir de bons profs, avoir de bons coachs, quand le coach est content

- Les infrastructures : avoir de bons agrès, le jacuzzi et le sauna
- Le sport : réussir, partir en stage, voyager

« Ce que je changerais si j'avais une baguette magique » :

#### Infrastructure

- Avoir plus d'équipements qui amortissent mieux les chutes, pour que ce soit moins douloureux
- Avoir un meilleur accès wifi
- Avoir la climatisation
- Avoir une toilette dans la chambre
- Que la nourriture soit meilleure
- Manger tous ensemble

#### Relationnel

- Améliorer la communication entre la direction et les gymnastes (notamment concernant les horaires)
- **Quand l'athlète a mal mais que le coach s'en fiche**
- **Que les entraîneurs soient moins fâchés**
- Ne pas faire de préférence ou de favoritisme – « favoritisme au niveau des filles par la direction » (garçon, 13 ans)
- **« Si on est fatigués, plus aménager le programme » (fille, 14 ans)**
- **« Notre entraîneur doit être plus gentil et plus patient » (fille, 12 ans)**
- **« Que un certain coach ne me dise pas des mots blessants, évite les mots maladroits comme 'c'est du laisser-aller avec les poils', etc. »**

#### Perspectives

- Voyager plus
- Avoir plusieurs entraîneurs différents pour avoir plusieurs avis

Malheureusement, l'IS note que l'on n'a pas pu aller plus loin parce que « On a essayé de parler de l'importance d'inclure davantage les enfants, **mais toute la démarche est centralisé par le directeur**, ce que limite un peu les suggestions ».

#### JoSo

« Il a été réfléchi à une manière d'inclure les enfants dans le projet. Cependant, l'ASBL JoSo offre un accès aux sports à des enfants extraordinaires, plus précisément des enfants porteurs d'autisme et de handicaps mentaux. **Il s'agit donc d'un public extraordinaire** ».

L'accompagnatrice précise : « Comme le JOSO organise des activités sportives pour des enfants handicapés, la participation des enfants au projet n'a pas été centrale mais n'avait pas été non plus rejetée. L'IS a l'habitude d'organiser des formations et de développer du contenu pédagogique. Il avait avancé plusieurs idées pour impliquer les enfants. En revanche, après la première rencontre en physique au complexe sportif, cette possibilité a été écartée. **L'autisme des enfants était trop avancé pour les**

**impliquer dans cet exercice, d'une manière ou d'une autre.** Ensuite, même si l'autisme des enfants n'avait pas aussi lourd, la présidente et les animateurs arrivent sur les lieux des activités juste avant qu'elles démarrent et les parents déposent leur(s) enfant(s) également juste avant l'heure. **Je pense qu'il aurait été trop compliqué de demander aux parents de déposer leur(s) enfant(s) en amont et aux animateurs d'être disponibles ».**

## ROCC

La consultation n'a pas pu avoir lieu **pour des raisons sanitaires.**

## SGP

« Nous avons réfléchi à la possibilité d'administrer un petit questionnaire, avec de jeux aux enfants et de les rencontrer ensuite lors des camps d'été. Finalement, cela a eu lieu pendant en camp scout en août avec des enfants de 12 ans. Il s'agissait d'une activité de créativité :

- Si tu devais écrire un message à un adulte (président des Scouts et Guides Pluralistes, etc.) pour faire mieux respecter les droits de l'enfant dans le mouvement, qu'est-ce que ça serait ?
- Dessine un ou deux droits que tu souhaites défendre et explique pourquoi
- Ecris ou dessine les nouveaux droits dont tu rêves pour les enfants ? ».

Les enfants ne connaissaient pas trop le sujet. La personne contact pour l'organisation avait envoyé des outils, cartes et activités pour le déroulement aux bénévoles : **ça n'a pas été facile à faire**, il y a eu un problème de temps. **Les enfants ont relevé le fait qu'il pouvait y avoir des insultes entre eux. Il n'y a pas pu avoir davantage d'activités à cause du Covid et des inondations.**

## A RETENIR

- Permettre la participation des enfants est un challenge pour les organisations, en général mais à fortiori en matière de protection. La crise sanitaire et d'autres difficultés imprévues, comme les inondations, ont encore compliqué cet échange. Néanmoins, il est positif de constater que, dans les organisations où elle a pu avoir lieu, la participation des enfants a permis de faire émerger des considérations qui n'avaient pas toujours pu être exprimée, et s'est avérée précieuse pour la construction de la PPE. Les enfants ont participé activement au processus dès lors qu'on leur proposait dans un format ludique. C'est ce type de méthodologie qui devra être en mis en avant dans le Guide pratique.
- Les enfants aiment leurs activités, en tant que telles mais aussi pour les personnes qu'ils y retrouvent, et le fait de les pratiquer collectivement. Les enfants aiment chanter, danser, jouer, rire, se sentir écoutés, apprendre, se retrouver avec leurs amis, être félicités, vivre des moments en cohésion avec le groupe. Il est important pour eux d'avoir des personnes de confiance au sein de l'organisation, clairement identifiées comme points possible pour s'exprimer, ainsi que des chartes co-construites avec les adultes encadrant différents comportements.

- En parallèle, les situations vécues comme de l'humiliation collective apparaissent souvent comme problématiques (ex. avoir une mauvaise note dite devant tout le monde).
- Les gestions du temps suscitent également des difficultés : devoir attendre entre les cours, ne pas pouvoir manger ensemble...
- Les enfants font aussi énormément de retours concernant leur environnement qui n'est pas adapté, ou pas bien expliqué : trop de bruit, des peintures que l'on ne comprend pas, perdre sa classe ou son groupe, ne pas avoir d'endroit ou attendre, manquer d'équipements adaptés...
- Dans le haut-niveau, les questions de rapport au corps et à la douleur reviennent de manière claire comme problématiques : sentiment de ne pas être écouté lorsqu'on communique sa douleur ou sa fatigue, colères des entraîneurs, jugements sur le physique des enfants...
- Plus largement, certains intervenants se sont interrogé : comment penser la relation avec les parents tout en faisant en sorte de ne pas stigmatiser l'enfant ? Comment faire participer les enfants sans risque d'instrumentalisation et sans les rendre responsables de leur protection ? Comment donner accès à la participation à des enfants avec des besoins spécifiques, comme le handicap mental ?

## V. CONSIDERATIONS GLOBALES

### V.1. CRAINTES ET DIFFICULTES

#### Académie de Musique d'Anderlecht

Une des IS indique « **nous avons une crainte par rapport à l'investissement et le temps que chaque personne pourrait consacrer au projet.** Notre but était de finir la PPE avant les vacances d'été, certaines étaient un peu préoccupées par rapport à ce timing ».

#### Animation et Loisirs pour Tous

L'IS explique « **j'ai craint un manque d'échanges et de participation constructive. Ils ne me paraissaient pas habitués aux techniques collectives utilisées.** Il a fallu un certain temps pour déterminer la méthodologie qui leur convenait pour déterminer qui seraient les personnes contact ».

#### Coala

L'IS indique avoir craint « **que l'organisation n'écrive pas une PPE** », que cela reste seulement un processus oral. Par ailleurs, l'une des IS pointe **un manque d'accord sur les terminologies** : « l'accompagnante insistait sur le terme de *maltraitance* tandis que l'organisation prônait la *bientraitance* ».

## FFG

L'IS note que les consignes sont claires mais « **ça semble un boulot énorme pour un temps de projet assez limité. Moi je connais des outils internationaux mais pas beaucoup des règles/documents concernant le contexte belge. Je crois qu'une séance préparatoire pour les intervenants sur le cadre existant aurait été utile, mais comme expert je crois que c'est à nous d'être proactifs et chercher** ». Par ailleurs, il note avoir « **une préoccupation de comment on va traiter des thèmes délicats avec une organisation qu'on ne connaît pas très bien** ».

Une autre inquiétude est que suite à la présentation du séminaire annuel, où l'IS et l'accompagnante s'exprimaient sur les questions de protection, l'organisation a rapporté que certains entraîneurs avaient déclaré « **qu'il fallait de toutes façons être violents pour faire du bon sport, et que les enfants devenaient des mauviettes** ».

## JoSo

L'IS s'interroge « **comment adapter la méthodologie du projet à de très petites associations ? Ma crainte principale était que l'organisation abandonne le projet** pour différentes raisons: manque de temps, manque de vision claire des objectifs du projet et surtout qu'elle ne retrouve pas ses intérêts dans le projet ».

L'accompagnatrice note quant à elle : « La première rencontre avait eu lieu par Zoom et **j'ai trouvé que la communication était assez compliquée**. Mon ressenti était que la directrice ne comprenait pas exactement le projet et ne voyait pas ce qu'on attendait d'elle. La première rencontre en physique s'est mieux déroulée en revanche. **Je pense que le fait que nous ayons pris le temps de discuter et qu'on ait montré notre motivation a permis d'établir un terrain de confiance. Le début du projet était assez laborieux et la confiance avait été minée**. Les torts doivent être partagés par tous les acteurs qui ont présenté le projet à la directrice. En effet, lors de cette première réunion Zoom j'ai assumé qu'elle avait déjà une certaine idée du projet car il avait été présenté par Special Olympics mais aussi que nos explications étaient claires. Ainsi, lors de la deuxième rencontre, nous n'avons pas ressenti le besoin d'insister à nouveau sur les enjeux du projet et l'implication qu'il nécessitait. Mais, c'est lors de la troisième réunion et avant de passer à la phase n°2 du projet qu'il s'est avéré que Joëlle ne connaissait pas le projet et avait une image erronée de ce qui était attendu d'elle ; **elle n'avait pas idée qu'elle était l'actrice principale de ce projet**. Cette prise de conscience est arrivée à la fin du mois d'avril donc assez tard au regard des deadline du projet. Mais, elle était assez motivée par le projet et nous a dit que si on ne pouvait pas respecter toutes les étapes du projet, on pouvait tout de même continuer à se rencontrer pour voir ce qui pouvait être produit. **Il a été en effet impossible de solliciter les animateurs bénévoles pour leur demander de dégager du temps à la construction de la PPE. La plupart font ça sur leur temps libre, à côté de leur emploi, viennent de loin et ainsi ne pouvaient pas consacrer deux heures voire plus à l'élaboration d'une PPE ou tout simplement aux réflexions sur le JOSO et à leurs pratiques avec les enfants** ».

« Ma première crainte **était de ne pas être suffisamment outillée et formée pour accompagner l'intervenant spécialisé et la structure dans l'élaboration de leur PPE.** Je pense que j'avais une vision trop théorique du projet et je craignais de ne pas avoir suffisamment de connaissance sur la PPE, et en particulier sur les notions de violence, de protection et les contacts utiles car je n'en avais jamais élaboré jusqu'à présent. **Celle-ci s'est dissipée dès les premières rencontres car j'ai pris conscience que ce document allait se construire à partir des échanges et que je n'avais pas forcément besoin d'être une spécialiste des PPE.** Je craignais aussi de ne pas réussir à finaliser ce projet et à produire une PPE. **Je trouvais le projet très ambitieux** et ayant d'autres projets en cours en parallèle, je craignais de ne pas atteindre les objectifs de ce projet. Ces peurs ont aussi été alimentées par l'attitude d'abord de la directrice, puis par la réalité de son organisation. **C'est-à-dire que le JOSO représente une occupation bénévole pour elle et qui a peu de disponibilités à côté. Les animateurs sont aussi bénévoles et ils ne viennent que pour dispenser les leçons ; il était alors impossible de les réunir pour construire la PPE.** J'ai eu alors peur pendant un temps de ne pas avoir la capacité de produire quelque chose d'utile et de devoir me limiter à un compte rendu sur les difficultés rencontrées. **Ce n'est qu'en envisageant le projet d'une autre manière et en s'adaptant aux besoins de la directrice qu'un produit intéressant a pu se dessiner ».**

#### **RFCL**

L'IS indique avoir eu peur de « ne pas arriver au bout, dans les temps ».

#### **ROCC**

La crainte de l'IS était que « **notre interlocutrice est seule à porter ce projet au sein de sa structure, elle risque de s'épuiser** ». Et, en effet, **plusieurs difficultés se sont présentées de ce fait.** Au cours du projet, son poste a été menacé de suppression par une personne appartenant à la hiérarchie, il a donc fallu lutter pour démontrer son importance. A la fin du projet, aucune clôture n'a pu être réalisée avec l'organisation car la personne en charge a été confrontée à des difficultés de santé.

#### **SGP**

L'accompagnante indique que « **les différents niveaux de prises de décisions pourraient être un frein au niveau du timing du projet** ». En fin de projet, elle note « une grande difficulté pour l'organisation de mobiliser ses bénévoles sur le terrain. Ils participent à une réunion et pas à la suivante. Les réunions en distanciel induisent un manque d'implication. Le projet n'est pas une priorité en raison de la crise Covid ? ».



## A RETENIR

- Parmi les craintes les plus fréquemment évoquées en amont du projet, on retrouve notamment : la peur du manque d'investissement de l'organisation, le manque de temps, la difficulté des temps de partage collectif, un manque de connaissance du cadre ou la peur de ne pas avoir suffisamment d'outils, ainsi que des préoccupations quant au fait d'aborder des thèmes délicats.
- Au cours du projet, certains expriment : la peur que l'organisation n'arrive finalement pas à une PPE, un manque d'accord sur les terminologies, et parfois des

réactions hostiles en provenance du terrain (parmi les personnes n'ayant pas participé au projet depuis le début).

- Plus largement, parmi les craintes et les limites, plusieurs partenaires et les coordinateurs expriment les limites inhérentes au système même de protection de l'enfance, avec notamment tous les cas dans lesquels aucun suivi n'est donné par les organismes référents, comme SOS Enfants.

## V.2. VIOLENCES OU RISQUES OBSERVÉS AU SEIN DES ORGANISATIONS

### Académie de Musique d'Anderlecht

La représentante n'observe pas de violence physique au sein de l'Académie mais **davantage des violences entre les enfants ou entre les parents**. « De plus **certains professeurs peuvent être violents dans leur discours** : « Tu es en échec », ou en virant un élève de la classe car il n'a pas fait un des devoirs. Ces violences **que l'on qualifie de violences ordinaires** sont des violences contre lesquelles elles pourraient « se battre » grâce à une PPE ». D'autres constats ont pu être faits, comme plusieurs lieux posant des problèmes de sécurité (portes d'entrées, espaces pas adaptés...).

### Animation et Loisirs pour Tous

L'IS indique : « nous avons pu débattre autour de comportements inappropriés dont l'un ou l'autre a été témoin mais à cause de la situation sanitaire, je n'ai pas eu l'occasion de participer à leurs activités sur le terrain (ce qui est regrettable) ».

## Coala

L'une des IS souligne que l'un des problèmes à trait à certains « stagiaires qui « s'en moquent » car ils veulent juste faire leur stage, et qui **manquent donc de motivation**, ce qui amène à ne pas faire attention aux enfants. Exemple : ne pas regarder quand on traverse la route avec eux ».

Le directeur amène également plusieurs problématiques. Les enfants accueillis chez Coala sont souvent suivis par un juge de la jeunesse. **Le passage de relai est compliqué car, dans le cadre de la protection des données ils ne reçoivent pas certaines informations qui leur seraient pourtant utiles voire nécessaires.** Le fait qu'ils ne soient pas avertis peut créer de la maltraitance. Par exemple, si une jeune fille abusée par son beau-père est encadrée par un homme chez Coala, cela peut poser des problèmes. L'échange entre ces professionnels devrait être nécessaire : se poser la question de comment travailler ensemble. Il y a un véritable manque de référents à ce sujet. Par ailleurs, **il observe des situations de négligence** : souvent, des enfants sont inscrits à des séjours sans même savoir où ils sont, qui est Coala, ce qu'ils vont faire.

## FFG

Les problématiques relevées par la directrice de la FFG sont les suivantes :

- Les clubs de compétition peuvent être plus complexes dans la gestion des violences **car la limite entre ce qui est normal et ce qui ne l'est pas est plus difficile à définir**
- Les entraîneurs sont des grandes figures d'autorité, et **la directrice pense qu'il serait bien de sensibiliser les enfants à la question des pressions psychologiques**
- **S'adresser directement aux enfants et aux parents semble compliqué.**
- Les clubs ont un égo très fort, **et ont du mal à accepter les demandes venant de la Fédération.** La FFG rencontre des difficultés particulières avec deux provinces, notamment dans le cadre du championnat provincial qui a lieu une fois/an
- **Il y a eu des plaintes contre deux coachs, mais ils ont continué à trouver de nouveaux emplois dans d'autres clubs.** Récemment, il y a eu une plainte pour harcèlement, mais la FFG n'a jamais été avertie. **Les clubs se sentent très indépendants.** Beaucoup de clubs ne savent même pas qu'ils sont affiliés à la Fédération. Le financement des clubs ne passe presque pas par les clubs, surtout par les affiliations des membres, donc la Fédération n'a pas vraiment de poids à ce niveau.
- Le Décret Sport prévoit des contraintes pour un club affilié à une fédération, mais cela ne donne rien dans les faits. **Les référents éthiques de l'ADEPS ne sont pas vraiment utiles sur le terrain.** En théorie, avec le texte unique, seuls des diplômés ADEPS devraient pouvoir exercer en tant qu'intervenants, **mais dans les faits ça n'est pas le cas, c'est surtout des autodidactes.** Lorsque les clubs s'affilient à la Fédération, **ils doivent payer une licence et s'engager, mais il y a peu d'impacts pratiques** : on pourrait envisager d'introduire une condition supplémentaire à ce niveau ? Est-il possible de désaffilier un club ? En fait, la Fédération est contente quand un club s'affilie, donc elle ne désaffilierait pas... Par contre, un club affilié peut demander des subsides à l'ADEPS, on peut peut-être jouer là-dessus. Les communes pourraient peut-être rendre l'affiliation de leurs clubs à la Fédération obligatoire.



Par ailleurs, la consultation effectuée avec les enfants par les intervenants a permis d'observer un certain nombre de violences existantes.

Le directeur indique, quant à lui « dans le centre, les cadres sont sensibilisés à l'aspect psychologique du sport. Je n'ai personnellement pas été confronté à **un cas « grave » de violence**. Mais j'observe une violence structurelle, notamment les objectifs imposés aux enfants sans forcément les moyens de les atteindre. **Il y a une pression de l'encadrement** ». Il observe également que « la parole de l'enfant n'est pas spontanée car il y a une pression exercée sur eux. Donc ils leur apprennent à parler. **Souvent les informations viennent des parents**. L'ennemi principal selon lui c'est le temps : **l'école n'est pas aménagée au mieux**. C'est un aménagement de façade. L'éducation n'est pas adaptée à leur projet de vie. Les athlètes n'ont plus de temps pour eux. **De plus, il n'y a pas de conseil des enfants** ».

### Joso

La directrice n'a pas l'impression que la violence soit un problème au sein de l'ASBL, c'est le cas plutôt des enfants par rapport à leurs parents, ou alors des enfants qui peuvent se faire du mal (automutilation), en particulier à la période de l'adolescence, quand ils ne comprennent pas bien ce qui arrive.

### SGP

L'une des IS constate que, « lorsqu'ils ont fait des jeux sur le terrain avec les enfants, il y avait des risques que les bénévoles ne connaissent pas. **Les bénévoles n'ont aucune formation** ». Elle note également qu'ils « **ne demandent pas d'extrait de casier judiciaire. Les bénévoles ne donnent aucun document. Quand il y a un problème, il n'y a aucune personne de référence** ».

## A RETENIR

- Plusieurs types de violences et de risques ont pu être identifiés par les intervenants, parmi lesquels on trouve la violence dite éducative ordinaire sous plusieurs formes : dénigrement, attitudes, situations de négligence, manque de participation...
- Plusieurs risques sécuritaires ont aussi parfois été constatés, liés à l'infrastructure, à la logistique, et parfois aux difficultés d'encadrement.
- Des violences plus structurelles ont aussi été notées, comme un manque d'information au sein de l'équipe, la difficulté d'aborder la limite entre ce qui est normal et ne l'est pas, ou de s'adresser aux parents...
- Enfin, quelques points très préoccupants doivent être soulignés, comme le fait que des entraîneurs ayant fait l'objet de plaintes aient pu continuer à exercer ailleurs, le manque ou l'absence totale de formation des intervenants (mentionné dans de nombreux cas), le manque de soutien perçu par la hiérarchie et l'absence quasi systématique du recours à l'extrait de casier judiciaire.
- Dans l'ensemble des cas, les violences identifiées reflétaient bien ce que les études indiquent puisqu'elles émanaient à la fois des professionnels ou de l'organisation, des parents, mais aussi des enfants et des jeunes eux-mêmes.

### V.3. VISION FINALE DU DOCUMENT PRODUIT

#### Académie de Musique d'Anderlecht

La représentante indique que « **cette PPE sera un élément essentiel du fonctionnement de notre établissement d'enseignement** ; la réflexion autour de sa réalisation semble aller dans le sens de la réflexion pédagogique qui nous anime, et de l'évolution de ses documents de base. La PPE réalisée **se veut un document évolutif et questionnant** ». Elle estime également qu'il est nécessaire, pour elle, qu'un document soit mis en place pour savoir « à quoi se raccrocher en cas de demande ». En effet, « il lui est arrivé plusieurs fois d'appeler des écoles concernant un élève mais sans retour ni suivi. Un tel document lui permettrait une légitimité à avoir un retour dans ce qu'elle demande / entreprend. Cet outil permettrait de **les crédibiliser et de leur apporter un réel point d'attache** ».

#### Animation et Loisirs pour Tous

L'IS garde « un petit goût d'inachevé ... je leur ai exprimé ma disponibilité pour continuer le travail mais je sens qu'ils sont déjà dans autre chose et je doute de leur retour vers moi ».

#### Coala

**Nouvelle PPE très intéressante qui articule bien les procédures et outils du manuel avec les acquis de l'accompagnement, liés principalement au réseau.** Les IS regrettent de n'avoir eu que peu de retours à la fin du processus, notamment de la part de leur accompagnante.

Coala hésite encore à appliquer la PPE à l'ensemble de leur structure et à tous leurs travailleurs, y compris bénévoles. Après réflexion, **le directeur indique qu'il n'y aura pas de diffusion générale car il trouve qu'il y a un côté formalisant et que rien n'assure que les personnes liront vraiment le document** qui est long, et qu'elles n'ont pas directement élaboré. Finalement, la PPE est vue comme **un document de référence en cas de soucis mais lui semble peu utile dans une logique de prévention**. Il ne compte pas donner ce document directement aux gens qui travaillent chez Coala **car l'information se fait davantage par la parole et par d'autres documents plus courts** qui reprennent les grandes lignes directrices, qui synthétisent les grandes options. Au niveau des stagiaires, il compte transmettre la PPE directement aux stagiaires en master mais pas aux stagiaires animateurs, car il pense qu'ils ne la liront pas. Il souligne néanmoins que **la PPE reste un outil nécessaire, qu'elle est à disposition de tous ceux que cela intéresse mais elle s'adresse à un public particulier**, ce pourquoi il ne rendra pas sa diffusion directe obligatoire.

#### FFG

Dans le cadre du CHN, outre les documents produits, **qui semblent généralement très complets et dont l'accompagnatrice et l'IS étaient satisfaits**, l'IS note : « On a été à Mons lors du séminaire annuel de la FFG pour présenter le projet et parler des PPE. Il y avait plus de 60 personnes de différents clubs donc on a eu un public assez intéressant. **On a eu quelques conversations après la présentation, qui ont révélé des**

**problèmes dans les autres clubs avec des demandes de conseils/soutien.** Après, on a aussi su qu'il y avait eu des réactions très enthousiastes, mais aussi une critique de quelques coachs, **en disant qu'ils n'ont pas de problème de protection chez eux** et « qui sommes-nous » d'essayer d'intervenir ».

La FFG signale qu'elle reste **très impactée par un manque de moyens humains et financiers**, mais est tout de même **ravie d'avoir effectué la démarche.**

L'IS commente « Ils ont avancé. Le directeur très ouvert à la discussion, il a pris les conseils mais a mis des barrières en expliquant pourquoi ils sont limités dans le sport de haut niveau. Une phrase m'a énormément marqué : « **le haut niveau est violent** ». Je trouve que ce sont des excuses : manque de financement, répercussion avec le manque de structures pour les autres clubs, la pression de la fédération / du gouvernement... **Pour moi la protection des enfants reste une question individuelle et une personne dans chaque club devrait s'en charger.** Avec les entraîneurs, **j'ai l'impression d'un manque d'ouverture, sorte d'image/façade comme s'ils étaient assez au courant mais ça semble faux.** Les enfants ont donné des discours qui auraient pu être davantage approfondis. Les filles voulaient parler plus. **Elles ont parlé des entraîneurs méchants, des critiques et des cris qui les dérangent.** Des choses fortes sont ressorties. Le centre est une fierté pour le directeur, « quelque chose de spécial ». Les enfants disent autre chose. **Au final, il faut cibler les structures centrales en Belgique.** Ex : l'ADEPS : créer les conditions, la formation annuelle, et s'occuper du financement ».

#### **JoSo**

« Finalement, ce n'est pas vraiment une PPE au sens habituel qui a été produite **mais plutôt des procédures.** Elles ont été ajoutées sur le site internet de l'ASBL, accompagnée d'une explication de l'association. Nous avons passé en revue tous les points et effectué un bon nombre d'amendements à ce texte. **Nous y avons aussi ajouté les procédures du Guide de manière synthétique** ».

« Le projet ne démarrait pourtant pas dans les meilleures conditions (problèmes de communication, mauvaise présentation du projet, retards) mais nous sommes tout de même arrivés à se rencontrer à plusieurs reprises (4 fois) en 2 mois et à réviser le règlement intérieur du JOSO. En somme, **je pense que ce projet pilote est riche d'apprentissage et est assez représentatif des décalages qui peuvent s'opérer entre la théorie et la pratique.** Une méthodologie telle que du Manuel des intervenants spécialisés ne peut pas s'appliquer à une petite structure bénévole comme le JOSO. En effet, même si la directrice considérait la réflexion autour des questions de protection de l'enfance intéressante, elle ne pouvait pas consacrer du temps à cet exercice. Il en va de même pour les bénévoles avec lesquels elle travaille. Réfléchir à ces questions nécessite d'avoir le temps nécessaire et alors les ressources (financières mais aussi matérielles) adéquates. **Finalement, c'est cette rencontre entre la théorie et la réalité qui a été intéressante** ».

#### **RFCL**

L'IS indique qu'un document PPE a émergé mais doit encore être peaufiné. **Une rencontre est à venir pour en discuter.** Elle signale que beaucoup de choses étaient existantes avant le projet, telles que les profils de fonction (pour les entraîneurs), ou une charte reprenant les valeurs pour les enfants/jeunes. L'IS considère « que leur travail est assez **abouti et ajusté à leur réalité** ».

## SGP

L'accompagnatrice indique que « les scouts avaient déjà une connaissance quant à la protection de l'enfant. Mais **il existe une pluralité de documents à ce sujet et il est essentiel de prioriser le plus important**. Il y a également une complexité dans le fonctionnement des scouts : **tous les « chefs » bénévoles ont une petite formation mais elle n'est pas orientée dans le sens de la protection. Les difficultés rencontrées évoluent et varient selon l'âge des enfants. Il s'agit de prendre en compte ce facteur**. Par exemple, avec les « grands », nécessité de prendre en compte la question de la consommation d'alcool. **Malheureusement, il ne semble pas y avoir de démarche proactive du haut, des directions**. Mais il y a une volonté sur le terrain de travailler sur la question ».

### A RETENIR

- Il subsiste encore quelques craintes en fin de projet : document très long et trop formalisant, difficile à diffuser en l'état, ou vu davantage comme un élément de réponse que de prévention.
- Malgré cela, la grande majorité des retours sur le document final produit sont très positifs : « cette PPE sera un élément essentiel du fonctionnement de notre établissement », « cet outil permet de les crédibiliser et de leur apporter un réel point d'attache », « la nouvelle PPE est très intéressante, articule bien les procédures et outils du manuel avec les acquis de l'accompagnement, liés principalement au réseau », « le document est très complet »
- Il s'agit d'un document qui reste vivant : « la PPE réalisée se veut un document évolutif et questionnant » et qui peut servir d'inspiration à d'autres, en demande de soutien.
- La vision du document éclaire également beaucoup sur une question transversale, le lien entre les structures centrales et le terrain. Un IS explique par exemple « pour moi la protection des enfants reste une question individuelle et une personne dans chaque club devrait s'en charger. Il faut cibler les structures centrales en Belgique ». Une autre explique également « je pense que ce projet pilote est riche d'apprentissage et est assez représentatif des décalages qui peuvent s'opérer entre la théorie et la pratique ». Et enfin, un autre indique « malheureusement, il ne semble pas y avoir de démarche proactive du haut, des directions. Mais il y a une volonté sur le terrain de travailler sur la question ». Cela souligne bien ce décalage, qui doit figurer dans les éléments de réponse du Guide, mais également figurer plus largement dans l'ensemble des actions menées.

## V.4. ROLE DES IS & DES PARTENAIRES

### Académie de Musique d'Anderlecht

« Le travail effectué n'aurait jamais vu le jour **sans l'aide pratique, clairvoyante et surtout bienveillante et attentive de l'équipe** qui nous a accompagnés dans nos réflexions ».

« À ce stade du projet, il y a eu un tournant au sein de notre équipe, **l'IS initialement désignée s'est retirée du projet** et nous avons repris son rôle en tant qu'accompagnatrices ».

### Animation et Loisirs pour Tous

L'IS indique que « la partenaire s'est montrée présente et soutenante pour ces premières réunions. Le fait qu'elle connaisse l'organisation a facilité ma compréhension de leurs projets. **La co-animation m'apparaît comme pertinente pour s'assurer que le contenu transmis est juste et clair** ».

### Coala

L'une des IS exprime que « l'experte est compétente en la matière et on le ressent. **Elle nous apporte beaucoup de savoir** ». Elle explique également que « cela s'est très bien passé et elle ne s'y attendait d'ailleurs pas. Coala possède un très gros bagage niveau jeunesse. **Quand elle a commencé elle ne se sentait pas apte** à « donner des ordres à des experts » car elle venait tout juste d'être diplômée et manquait d'expérience. Le contexte était particulier **mais il y a eu une grande mise en confiance et une aide de l'accompagnante** ». L'organisation, en revanche, signale n'avoir vu l'accompagnante qu'une seule fois.

### FFG

L'IS exprime que son accompagnatrice « connaît très bien le domaine de la protection, le cadre existant et les buts du projet. Elle est très organisée et décisive avec ses interventions ». L'accompagnante juge, quant à elle que, « **sans l'IS, le projet n'aurait pas du tout eu le même impact** ».

Par ailleurs, l'IS indique qu'il trouve « que **c'est un projet ambitieux avec peu de temps à disposition**. Parfois les directeurs des clubs n'avaient aucune idée de ce qu'était une PPE concrètement. **Les intervenants n'avaient parfois pas d'expérience n'ayant eu que deux séances de formation**. Point à retenir : faire attention à l'expérience des IS ».

L'organisation tient à revenir sur le lien entre les acteurs du projet et l'Administration sportive. « L'ADEPS n'a pas de service de protection spécifique aux sportifs, on ne devrait pas renvoyer vers Yapaka. **Gros manque dans ce que propose ADEPS/Yapaka, pas d'outils adaptés au monde sportif et un sentiment de manque de formations/d'informations des personnes avec lesquelles un contact a eu lieu**. La

problématique est que la personne extérieure qui intervienne soit formée au contexte dans lequel elle intervient. Avoir une personne extérieure c'est bien, mais si elle est bien formée. Question vraiment essentielle de la formation. **Il faut aussi que les autorités suivent, soient claires, que ça vienne du haut de manière ferme.** Soit ça passe à la trappe, soit on est fermes dans les demandes, cohérents, et il faut que ça suive en matière de sanctions ».

#### **JoSo**

L'accompagnatrice explique : « j'avais rencontré pour la première fois l'IS lors des journées de formation du projet. Par la suite, nous avons échangé bilatéralement et le courant était très bien passé. **Je pense que le fait que nous ayons le même âge a rendu la coopération tout de suite assez simple et conviviale. Nous étions aussi emballés par le projet et avons la même idée de la marche à suivre ».**

#### **RFCL**

L'IS souligne « c'était à mon sens, **intéressant et aidant pour elles-eux, d'avoir quelqu'un d'extérieur, en dehors de leur réalité qui questionne leurs évidences,** a le projet en tête, une série de connaissances pour les aiguiller ».

#### **ROCC**

**L'IS considère la formation de base très compréhensible, très claire,** mais regrette que, dans son cas, le terrain n'est pas été très formateur. Elle considère que son expertise personnelle lui a permis de tout de même pouvoir assurer son rôle : il faudrait donc pour l'avenir **sélectionner des IS dont l'expertise est vraiment avérée, ou donner une formation plus intensive.**

#### **SGP**

L'organisation, malgré l'arrêt du projet, indiquait que les premières phases avaient été intéressantes, notamment l'analyse des risques et « **qu'avoir des intervenants externes vraiment neutres était une grosse plus-value ».**

## A RETENIR

- Dans chaque organisation, il est clair que le rôle des intervenants ainsi que celui des accompagnateurs a été reconnu comme essentiel, pour apporter un regard neutre, complet, mais aussi pour mettre en confiance toutes les parties prenantes. Cela est notamment souligné comme un aspect habituellement manquant dans l'aide reçue de la part des autorités.
- Pour autant, il est souligné qu'il est nécessaire d'embaucher des gens ayant déjà une expertise claire sur des thématiques liées à la protection, ou bien d'intensifier la formation de départ.



➤ **NB : il est possible, sur demande, d'avoir accès à l'ensemble des PPE créées par les organisations pilotes.**

## V.5. PERTINENCE DU GUIDE PRATIQUE ET DU MANUEL DESTINE AUX IS

### Académie de Musique d'Anderlecht

D'après les IS, « le manuel a été utile. Il nous a notamment **rappelé de demander tous les documents existants** au sein de l'Académie et **de voir ce qu'il y avait en annexe** du manuel. En phase 2, nous avons réalisé le quizz sur les droits de l'enfant (page 15), nous avons passé en revue les définitions (page 17), les différents signes possibles liés à la maltraitance (page 20), nous avons fait un point sur les lois belges (pages 23-24). Nous avons renvoyé par mail le lien de la formation en ligne de Yapaka sur les questions relatives à la maltraitance, et une partie de l'équipe l'a réalisé chez soi. Nous avons réalisé en sous-groupes l'étude de cas (page 32), **les conversations qui ont découlé de cet exercice se sont étalées sur deux réunions entières** (5 à 6 heures en tout). **L'analyse des risques a également été un exercice très nécessaire et pertinent à ce stade du projet** ». « Le manuel a été utile pour la phase 4, **mais peut-être moins que pour les autres phases du projet**. Puisque nous nous basions sur la PPE modèle, nous avons plutôt repris celle-ci pour nous inspirer lors de la rédaction de la PPE de l'Académie ».

L'Académie indique quant à elle s'être sentie « un peu perdue face au manuel **car il présente beaucoup d'informations et n'est pas adapté à l'académie. Mais il sert d'outil** ».

## Animation et Loisirs pour Tous

« Lors de la phase 1, le manuel a été très utile et très clair. En phase 2, **le manuel est complet, détaillé et permet d'organiser un temps d'échange complet et constructif** (tant les concepts que les contenus sont très clairs). **Il me semblerait intéressant d'y clarifier le rôle de l'intervenant au niveau de l'accompagnement à la réalisation des analyses de risques. Jusqu'où aller ?** Ne pas être vérificateur ou correcteur ? ».

## RFCL

L'IS explique que les phases ont été gardées et suivies mais **qu'elle y a ajouté des choses** qui n'étaient initialement pas proposées.

## Coala

Le Guide est, d'après l'accompagnante, un outil pertinent. En revanche, elle trouve **qu'il manque certains aspects ayant trait aux violences institutionnelles et aux violences éducatives ordinaires**. Yapaka développera bientôt un outil sur ce sujet, qui pourra y être inséré.

Les IS ayant accompagné Coala considèrent que le manuel est une bonne base pour dérouler le projet. **Il est plutôt une aide globale, et ensuite l'organisation fait à sa manière.**

L'organisation est également d'avis que le manuel a apporté une structure pour leur PPE et que, **sans le modèle de PPE proposé, ils n'auraient pas abouti à un document**. Elle souligne donc l'importance de ce support.

## FFG

D'après l'IS, le manuel a « **aidé à structurer les conversations** ». Il a aussi été utile pour l'auto-évaluation, après que les questions qui semblaient les plus pertinentes dans le contexte aient été sélectionnées. « J'avais déjà touché à la protection et le développement enfant dans le sport. J'avais une bonne idée du sujet **mais le projet m'a permis d'apprendre des détails concrets** sur comment on traite un cas de violences : les secrets, les acteurs et les difficultés de relation entre acteurs. **Dans un cas de violence je me sentirais assez outillé et beaucoup plus préparé après le processus**. Je saurais comment gérer, à qui m'adresser ».

L'organisation considère le Guide pratique comme « très curieux dans le monde sportif, **on a vraiment besoin d'une aide extérieure pour le comprendre**. On met trop le doigt sur des trucs qui font qu'on devient parano... Peut-être partir de la pratique de terrain : on est des intervenants avec un impact sur le futur des citoyens, quel impact on veut avoir, sensibiliser sur le cadre idéal d'accueil des enfants ? Partir du cadre ? **Il faut être plus soft dans l'approche parce que c'est un peu effrayant** ». Elle regrette également que le Guide ait été fourni après le démarrage du projet.



## JoSo

L'IS estime que « le manuel regorge d'éléments utiles pour le projet mais **n'est pas vraiment adapté aux toutes petites organisations**. Il a fallu s'adapter constamment ».

L'accompagnatrice considère quant à elle que « le manuel est complet et recense toutes les informations utiles. En effet, **le manuel m'a permis de mieux percevoir ce que représente une PPE et d'orienter les questions pour obtenir des informations essentielles, en principe, à la construction d'une PPE**. En revanche, nous avons très rapidement abandonné les étapes telles qu'indiqué par le manuel pour faire avancer le projet. En effet, il s'est avéré impossible de conduire le projet en suivant **les étapes car elles n'étaient pas applicables à une structure aussi petite que le JOSO**. A ce titre, je pense que le manuel et la méthodologie développée correspondent à une structure de taille assez conséquente composée de personnes employées et non que de bénévoles. De plus, je voulais relater plus en détails le « fossé » constaté entre la théorie et la réalité. Comme dit plus haut, à mon sens la méthodologie développée s'adresse davantage à des structures de taille importante avec des effectifs salariés et non que bénévoles. **En effet, cette méthodologie pour être menée à bien demandait d'y consacrer beaucoup de temps ; temps que le JOSO ne pouvait offrir. De plus, la présidente est une actrice de terrain et il ne lui correspond pas de « s'asseoir autour d'une table pour discuter de choses théoriques » pour reprendre ses termes**. Elle considère que ces discussions sont « inutiles » et que les documents papiers sont de la « paperasse qu'on n'utilise jamais ». Je pense que si elle avait eu davantage de temps et moyens, elle n'aurait pas été contre l'exercice de la PPE car elle est vraiment investie dans son ABSL. **Seulement, un document type PPE comprenant des notions théoriques, des définitions et impliquant une analyse de risque n'aurait été d'aucune utilité pour le JOSO**. Le manuel des intervenants spécialisés même s'il ne pouvait pas être applicable tel quel dans le cas du JOSO, **fournit une base, un spectre utile pour aborder d'une manière propre à chaque organisation, les questions de protection de l'enfance, de code de conduite**. En effet, le manuel m'a apporté des outils pour guider les discussions. A mon sens, ce manuel peut être applicable à une grosse structure ; en revanche, **il devrait proposer différents outils plus adaptés à une petite structure. Cela pourrait être intéressant d'avoir une liste d'idées ou d'outils pour aider une petite structure comme le JOSO à aborder ces questions essentielles de protection de l'enfance**. Même si, in fine, c'est souvent l'observation et les échanges qui permettent de construire quelque chose. ».

## RFCL

L'IS exprime : « **je le trouve dense dans l'explication des étapes**. J'ai pris du temps pour comprendre parfois certaines étapes, mais je n'ai pas vraiment de solutions à proposer ».

## ROCC

L'IS considère que, malgré le fait que la théorie soit très différente de la pratique, **le Guide était un outil très bien construit et suffisant pour une personne avec son profil**.

## SGP

Le manuel a été utilisé dans le déroulement du projet et a été une bonne base. Néanmoins, l'une des IS remarque que « **le manuel pas adapté à tout le monde : faire attention au temps que ça doit prendre. Ici c'était compliqué car ce sont des bénévoles** ».

### A RETENIR

- Globalement, le Guide et le Manuel ont tous deux été utiles dans l'ensemble des projets, en particulier l'analyse des risques et l'auto-évaluation. Ils sont décrits comme détaillés, clairs, complets et constructifs. Le modèle de PPE a aussi été un élément très pertinent pour les organisations.
- Plusieurs points d'amélioration sont à pointer : le Guide doit être raccourci, davantage d'informations peuvent être ajoutées concernant les VDEO et la violence structurelle, il doit être simplifié afin de paraître moins « effrayant » aux organisations.
- Une alternative pourrait être réfléchiée pour les toutes petites organisations.

### Le mot de la fin...

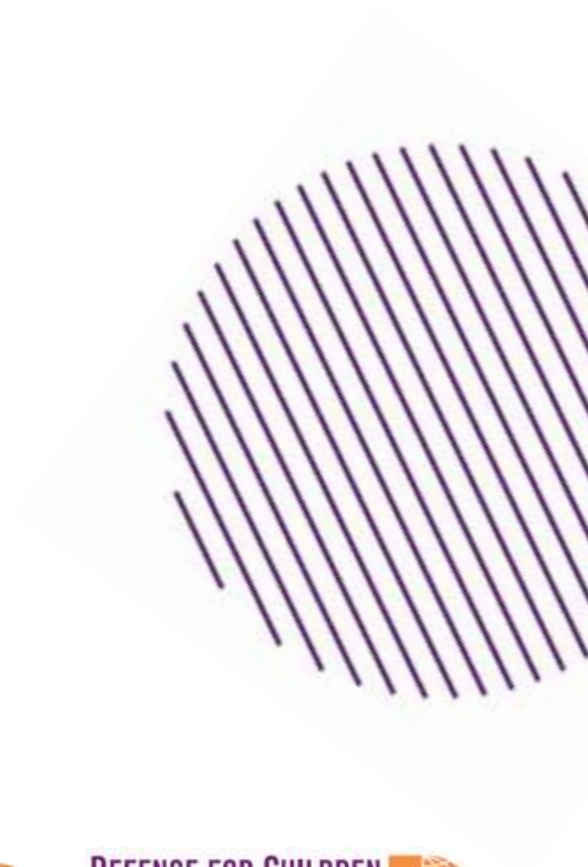
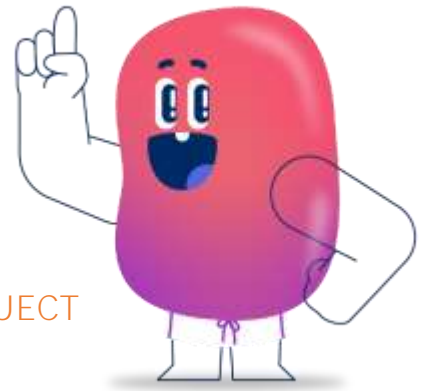
*« Gageons que ce travail nourrira une culture d'établissement qui permettra à nos élèves un épanouissement personnel dans une académie où ils seront écoutés et où ils apprendront eux aussi à être moteurs de réflexions positives pour l'avenir », Académie de Musique d'Anderlecht*

*« En somme, je pense que ce projet pilote est riche d'apprentissage et est assez représentatif des décalages qui peuvent s'opérer entre la théorie et la pratique. Finalement, c'est cette rencontre entre la théorie et la réalité qui a été intéressante », intervenante spécialisée auprès du JOSO*



# LESSONS LEARNT

LESSONS LEARNED FROM THE PILOT PROJECTS  
CARRIED OUT IN THE FRAMEWORK OF THE PARCS PROJECT



# TABLE OF CONTENTS

I.	FRAMEWORK FOR THE CONDUCT OF PILOT PROJECTS .....	4
I.1	The PARCS project .....	4
I.2	Pilot projects.....	4
A.	Objectives of the pilot projects.....	5
B.	Selection of organisations .....	5
II.	PROJECT METHODOLOGY .....	6
II.1	Presentation of the eight organisations selected to become pilot projects.....	6
A.	The Anderlecht Music Academy .....	6
B.	Animation and Leisure for All.....	7
C.	Club de rugby de liège.....	7
D.	Coala.....	7
E.	Fédération Francophone de Gymnastique - Centre de haut niveau de Mons (CHN).....	7
F.	JoSo.....	8
G.	Royal Olympic Club Charleroi .....	8
H.	Scouts et Guides Pluralistes (SGP) .....	8
II.2.	The different stakeholders of the pilot projects .....	9
A.	Child safeguarding trainers .....	9
B.	Partners and coordinator (DCI Belgium).....	9
C.	Adult Advisory Committee (AAC).....	10
III.	HOW THE PROCESS WORKS .....	11
III.1.	TIMELINE .....	11
III.2	PHASE 1 .....	12
A.	Collaboration and hosting the process .....	12
B.	Knowledge of the existing legal framework .....	16
III.3.	PHASE 2 .....	17
A.	Knowledge of child safeguarding issues .....	17
B.	Risk analysis.....	19
III.4.	PHASES 3 AND 4 .....	20
A.	Self-evaluation .....	20
B.	Data management .....	22
C.	Incident protocol.....	23

D. Recruitment and training.....	24
E. Drafting.....	25
III.5. PHASE 5 - SUSTAINABILITY OF THE PROCESS.....	26
IV. PARTICIPATION.....	28
IV.1. IDENTIFICATION OF stakeholders AND TASKS management .....	28
IV.2. CHILDREN'S CONSULTATIONS.....	30
V. GLOBAL CONSIDERATIONS.....	35
V.1. FEARS AND DIFFICULTIES .....	35
V.2. VIOLENCE OR RISKS OBSERVED WITHIN ORGANISATIONS.....	38
V.3. FINAL VISION OF THE DOCUMENT PRODUCED .....	40
V.4. ROLE OF IS & PARTNERS.....	43
V.5. RELEVANCE OF THE PRACTICAL GUIDE AND TOT HANDBOOK/MANUAL .....	45
The final word... ..	48



This project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship programme.

*The contents of this document represent the views only of the author, and are his sole responsibility. The European Commission accepts no responsibility for any use that may be made of the information contained therein.*

## I. FRAMEWORK FOR THE CONDUCT OF PILOT PROJECTS

### I.1 THE PARCS PROJECT

The PARCS project (For Leisure and Recreational Activities in a Safe Environment) was launched in September 2019 for a period of two and a half years. It aims to improve the safeguarding of children in sport and leisure activities, in particular through the establishment of clear policies in the organisations responsible for the supervision of such activities.

The project is coordinated by Defence for Children International Belgium (DCI Belgium) and has as partners the Délégué Général aux Droits de l'Enfant (DGDE), the abuse prevention programme of the Federation-Wallonie Brussels (Yapaka) and Defence for Children International World Service (DCI-WS). This project is funded by the European Commission.

Its sub-objectives are as follows:

- ✓ To raise awareness of children's rights and the need to develop, elaborate and adopt a Child Safeguarding Policy among targeted organisations;
- ✓ To develop tools to support these organisations in the development and implementation of their child safeguarding policies;
- ✓ To train a group of practitioners specialised in the implementation of child safeguarding policies;
- ✓ Promote the adoption of legislation encouraging childcare organisations to adopt a Child Safeguarding Policy;
- ✓ Convince the authorities to give more importance to the development of child safeguarding measures in sports and leisure organisations.

### I.2 PILOT PROJECTS

In April 2020, a questionnaire was disseminated to sport and leisure organisations in French-speaking Belgium. The aim of this questionnaire was to obtain, by analysing the responses, a non-exhaustive overview of the existence of child safeguarding policies in these organisations, as well as their implementation and potential gaps. These initial conclusions guided the development of the project.

Based on the findings of this questionnaire, the first draft of a Practical Guide to support the development and implementation of Child Safeguarding Policies for Belgian sports and leisure organisations was written. In addition, a handbook was created for the specialised practitioners who supported the organisations in

developing their CSP. A first call was then launched to find eight volunteer organisations to test this Practical Guide in pilot projects.

## A. Objectives of the pilot projects

The aim of the pilot projects was threefold:

- To enable eight organisations to be supported in the adoption/improvement of their Child Safeguarding Policy and its sustainable implementation in order to ensure the well-being of the children benefiting from their activities;
- To test the prototype Guide developed prior to the pilot projects in order to draw conclusions and improvements to make it a reference tool for any sports or leisure organisation wishing to develop a Child Safeguarding Policy;
- To enable a group of practitioners to gain practical experience that will provide them with field expertise in the implementation of Child Safeguarding Policies in sport and leisure facilities in French-speaking Belgium.

These pilot projects, and their results, allow us to see what works, what does not work and what needs to be adapted. We also hope that the project will inspire other organisations to take up the subject. Finally, we aim to engage the different political levels in the implementation of legislation making it compulsory to create a Child Safeguarding Policy in all organisations in contact with children.

## B. Selection of organisations

As previously announced, eight organisations were selected to participate in the pilot projects. The selection was based on several criteria.

In the first place, it was important for the smooth running of these projects that the participating organisations were volunteers. For this reason, DCI-Belgium disseminated the call for participation widely (social networks, website, questionnaire...), in order to build a first database with the structures that spontaneously applied.

A second criterion was that of the diversified sample: the objective was to have the most representative overview, with the eight participants selected, of the landscape of sports and leisure organisations in French-speaking Belgium. To this end, various indicators were included in the analysis: capacity, size of the structure, location, type (age, gender, specific needs, etc.) of the public served, private or public, religious or secular initiatives, more or less advanced in the protection process, etc. The participating organisations had to be complementary.

The last criterion was the motivation of the organisation to undertake the development of its Child Safeguarding Policy in accordance with the methods proposed in the PARCS project. This last criterion was assessed through a discussion with representatives of the organisation, and a rapid analysis of the needs and capacities of the structure.

## II. PROJECT METHODOLOGY

In order for these pilot projects to be as effective as possible in the long term, several requirements have been set:

- The participating organisations were required to have, at the end of the first stage, appointed one or more stable contact points to facilitate communication throughout the project.
- The organisations also had to commit themselves, from the beginning of the project, to completing the process, and to doing so by involving, to the maximum extent possible and with the help of the specialised stakeholders, the beneficiaries and, in general, anyone connected with their activities.
- A clear timetable and list of expected outcomes should be clearly established with the partner organisation. These two points should be regularly reiterated and, if they are not respected, either by the organisation or the specialist workers, this should be explained and duly noted.
- As far as possible, the training methods used should be interactive and fun. They took into account the specificities of the audience and their abilities.

### II.1 PRESENTATION OF THE EIGHT ORGANISATIONS SELECTED TO BECOME PILOT PROJECTS

Eight organisations were therefore selected to participate in the pilot projects and to try to create or improve their own Child Safeguarding Policy (CSP).

#### A. The Anderlecht Music Academy

The Anderlecht Music Academy offers music, dance and theatre courses to people of all ages, especially children. It is part of the municipality of Anderlecht.

The team that was more actively involved in the project consisted of the director, the deputy director, two members of the secretariat, some interested teachers and the person responsible at municipal level for after-school care and early childhood; she also acted as a link between the Academy and the Organising Authority (the Municipality of Anderlecht).



## B. Animation and Leisure for All

Animations et Loisirs pour Tous is an active association in the Brussels region. It is composed of volunteers and permanent staff. Its aim is to organise cultural, sporting and creative activities with children and teenagers (aged 3 to 16). It also provides support and homework help for primary and secondary school pupils (6-16 years old), as well as for newcomer children and teenagers. The association wants to work with and for young people and their environment so that they can become active and supportive citizens.

The resource team for this project consisted of the coordinator, a project manager, a volunteer facilitator and an administrative assistant.

## C. Club de rugby de Liège

RFCL Rugby Liège is part of the Liège/Namur/Luxembourg district and competes in the national division 2 championship. It currently has 350 members aged 5 to 45. It also has a youth school (70 children) from 5 to 11 years old coached by young volunteers from 16 to 25 years old, who are themselves supervised by two sports managers.

Three people from the club were the main points of contact: the president, who is also the ATL facilitator and coordinator, as well as an administrator and a manager.

## D. Coala

Coala is a pluralistic youth organisation active in the after-school sector in the broadest sense. Coala provides recreational, creative and active activities in a setting where one of the objectives is to be caring. The director of Coala was made aware of the project through Arc-en-Ciel, a youth organisation that is a member of the Parks Advisory Committee and whose mission is to promote access to active and educational leisure for young people and children from institutions working in working-class areas. Coala already had plans to create a CSP, and their involvement was able to support this wish.

The director was the main resource person for this project. It is interesting to note that one of the specialist workers knew the association from the inside, having worked there.

## E. Fédération Francophone de Gymnastique - Centre de haut niveau de Mons (CHN)

The High Level Centre (CHN) opened in 2008 and is located in Mons in the ADEPS Centre of La Sapinette. Its mission is to implement and manage the High-Level project for gymnasts (WAG and MAG) for the French-speaking Gymnastics Federation. High level sport consists of achieving sporting excellence. This translates into the achievement of performances in international reference competitions that are defined by the sports authorities, the ADEPS and the COIB (Olympic Games, World Championships, European

Championships, World Cups, European Youth Olympic Festival, etc.). The Belgian gymnastics elites therefore gather at the NHC in Mons and in a Flemish centre.

The NHC has about 30 children. The main contacts in this context were the General Manager of the Federation and the Technical Director of the NHC.

## F. JoSo

JoSo is an association that offers sports activities in various forms such as one-off sports activities, multi-sports courses, sports stays and sports days. JoSo welcomes children with mental, behavioural or sensory disabilities, but also able-bodied children, as the organisation wishes to promote integration, diversity, exchange, solidarity and respect for others in their differences. We came into contact with JoSo through Special Olympics, a sports organisation that organises training and competitions for children and adults with intellectual disabilities.

The association is a small structure run by one person, the director. The people working at JoSo are all volunteers. The director was therefore the main resource person for this project.

## G. Royal Olympic Club Charleroi

The Royal Olympic Club Charleroi (ROCC) is a football club which includes a training centre for +/- 650 players from 5 to 18 years old and more (including women's teams). It has a 3 star label. A "Child Protection" unit had already been set up there following concerns about harassment. An independent unit, it works in close collaboration with and for the Training Centre in administrative and organisational procedures as well as in training, information and advice for all, both on the level of abuse (types, signs, etc.) and on the roles and objectives of safeguarding.

At the start of the pilot project, this cluster consisted only of the cell manager Sabine Blondiaux, our main contact. She had participated in a Yapaka training course and had the UEFA toolkit at her disposal. She had also already contacted five "test" teams (trainers, delegates and Fair-Play parents) to get their feedback on improving the safety of the children.

## H. Scouts et Guides Pluralistes (SGP)

The Scouts and Guides Pluralistes de Belgique ASBL is a pluralistic youth movement active in Wallonia and Brussels. Active pluralism is what differentiates the Pluralist Scouts and Guides from other youth organisations. It is a major axis of the educational action with children and young people. In 2020, the SGP had 45 units, of which 15 in Brussels and 30 in Wallonia.

The main contacts for this project were two, the federal animator for Brussels South and the person in charge of external relations and educational projects. It is essential to specify here that this project is the only one that could not be completed. Phase 2 could not be completed because before the risk analysis

could be reworked with the various parties, it was never possible to meet again. The contact persons left the organisation without being replaced. The organisation apologised and indicated that it was still interested in the process and wished to resume it as soon as human resources permitted.

## II.2. THE DIFFERENT STAKEHOLDERS OF THE PILOT PROJECTS

### A. Child safeguarding trainers

The child safeguarding trainers are a group of volunteers with relevant experience or motivation to justify their participation in supporting the implementation of the pilot projects.

Following their selection, this group of nine people received a three-day training course on the development and implementation of child safeguarding policies in a sports/leisure facility. This training consisted of a theoretical part prior to the start of the project, followed by practical application via the pilot project, with theoretical additions as the project progressed. Each specialised facilitator was placed in a pilot project which seemed interesting to him or her, and for which he or she had the appropriate skills and availability.

All the child safeguarding trainers were supported in their accompanying role by one of the partners or the project coordinator, to support them, answer their questions and document the process.

### B. Partners and coordinator (DCI Belgium)

The project partners, Yapaka and the DGDE, as well as the coordinator, each accompanied at least one pilot project in pairs with one or more trainers, allocated to the project for which they were responsible. They had a support role vis-à-vis these workers, but also an overall management role for the pilot project (they had to ensure that it ran smoothly and that the objectives were achieved).

The partners and coordinators involved were also responsible for documenting the progress of the pilot project and ensuring the participation of the children involved. This meant, on the one hand, keeping track of what worked and what did not work in the first version of the Practical Guide, implemented by the practitioners, in order to learn from it in the construction of the final Practical Guide.

On the other hand, they had to ensure that organisations and children had the opportunity to collaborate in the revision of the Guide and to participate in the direction of the PARCS project as a whole. The partners should regularly inform the coordination of the follow-up of the pilot projects.

### C. Adult Advisory Committee (AAC)

The members of the Adult Advisory Committee had a more distant but nonetheless useful role: mobilising their network to find volunteers to participate in the specialised intervention process, but also in the pilot projects.

Beyond that, they were expected to contribute their expertise to the development of the pilot projects, and to be regularly informed of progress. Finally, if some CSF members wished to become involved in a particular pilot project, this was entirely possible and had to be done in good agreement with the partners and stakeholders.

In parallel to these actors, specific to the PARCS project, children, parents and workers/volunteers of the organisations have been the main actors in the pilot projects and, in general, in the adoption and implementation of Child Safeguarding Policies.

The rest of the analysis, since it contains many quotes, will not be written in inclusive script.

### III. HOW THE PROCESS WORKS

#### III.1. TIMELINE

	Planned	Real								Average
		AMA	ALT	RCLF	Coala	FFG	JoSo	ROCC	SGP	
Phase 1	1-3h	14h30	13h	8h	4h30	5h	6h	1h	4h	7h
Phase 2	14 to 21h	20h	20h	7h30	3h	8h	4h	2h	12 noon (not completed)	9h30
Phase 3	7 to 2pm	12-14h	8h	9h30	NR	8h	2h	3h30	NA	7h30
Phase 4	14 to 21h	30h	NR	NR	Several weeks	Several weeks	3h30	10h	NA	More than 20 hours

#### Academy of Music of Anderlecht

"**We did not create a timetable for each stage.** At the first meeting, we went through the different stages so that everyone could have an overall view of the investment time needed. **We all agreed** to set the end of June as the deadline and have the CSP ready before the summer holidays, as the Academy is closed during this period. Regarding the variation in timelines, one of the child safeguarding trainers (CST) said "new people were added to the project during the first phase, **so we had to take the time to re-explain the project several times**".

"**We had difficulties with time and availability of everyone.** There was only one month left to finish the CSP, so we decided to **build on the existing model CSP and complete it with information from the Academy.** We think it is a shame that we were not able to produce a truly personalised CSP for the Academy, however, **the months of discussion enabled us to complete the CSP fairly quickly**".

#### Coala

"We didn't try to follow the times but overall it looked like the times were right".

#### FFG

"We didn't set very clear time limits but decided to set a deadline. Then it was done according to the availability of the team".

## JoSo

The coach says: "After the second meeting, I had created a Google Drive which included: a PARCS presentation document; the minutes of the first meeting; a document on the first phase which included the expected objectives; a document on the second phase. In the first phase document, there was an indicative timetable of the next meetings and the deliverables for each meeting. **This timetable was not strictly followed**".

## ROCC

"The club had already started the process, which actually has an impact on the whole timing. Everything was able to move more quickly, and we were able to give more time to the issues that were most challenging".



### MAIN LESSONS LEARNT

- The timings were broadly in line with what had been anticipated, except in phase 1.
- Timings vary enormously depending on the needs and size of the organisation, so they are not necessarily a reliable indicator.
- Establishing a clear timetable from the outset does not always seem feasible or desirable as teams change a lot and the working context evolves.

## III.2 PHASE 1

### A. Collaboration and hosting the process

#### Academy of Music of Anderlecht

The manager said she was "surprised and delighted" to be approached for the project. She felt that "these tools force you to make things happen and that's what she wanted to do in the Academy". She nevertheless points out that "**some members of staff were reluctant at the beginning**, annoyed at the time of the pandemic to be associated once again with the world of extra-curricular activities, whereas the academies are an integral part of education subsidised by the French Community". She says that poor internal communication was probably the cause of this discontent, but that **the team adhering to the project was not sure what path it was taking**. For this reason, "it was necessary to work on mutual

understanding at the beginning of the collaboration, in order to place the project within the specific framework of the Enseignement Secondaire Artistique à Horaire réduit. **The attentive support we received enabled us to identify more and more precisely the issues at stake in our commitment and to mark out step by step the work that awaited us**".

From the CST side, "the feeling was immediate within our group. The Academy team gave us a tour of the premises. The instructions were rather vague for the Academy members. At our first meeting with the Academy, the director explained that she understood the whole project, but the roles of each person were not yet clear. **I think that a form can be created for future pilot projects, setting out the aim of the project and specifying the role of each person within it.** Also, the course of the project was not very clear to the Academy. **A sheet summarising the project could help the structures to better understand the project as a whole**".

The usefulness of the CSPs was "very clear at this stage of the project".

### **Animation and Leisure for All**

"The initial meeting was a bit cold. It is **necessary to take the time to introduce oneself, to get to know each other and to base oneself on the expectations of the organisation.** This allows the project to be launched on a common and clear basis. At this stage, the framework was clear to me but much less so to the organisation. **The people present were invited without much information about the framework, objectives and stages of the project.** I think the organisation **had vague and more global expectations; to take a break from their practises.** But their expectations of child safeguarding itself were the same as mine. The usefulness of the CSPs was clear "both for the Protection aspect and to focus attention on the more global functioning of the organisation".

### **Coala**

According to one of the CST, "the organisation welcomed the new project and the workers very well". On the other hand, "they were not familiar with either the PARCS project or DCI". However, **the objectives do not seem to be the same for all:** "they seem to want to be part of this adventure but are not sure what it will lead to. For the time being, they will see if a written document is necessary for the project to succeed". Before the project, there were already several documents "on their website and available to all. The children had a document adapted to their vocabulary concerning their right to the image/right to be photographed. But no CSP with all the necessary information.

### **FFG**

**The majority of FFG members (75%) are under 18 years old.** They are interested in the project because they feel that these are topical issues. Its main objective is to raise awareness, especially among competitive clubs. The FFG has a high level centre in Mons which welcomes athletes aged 11 to 20, 12 boys and 12 girls. It is managed by a former gymnast, technical director, 3 other trainers, 2 young coaches

and an expert. **It is with this centre that we worked during the pilot project.** At present, the FFG has an Ethical Code and an Ethical Committee, established in 2016. However, **the director says that these documents are not very well known and read in the field.** Several proposals for changes in the management of the high level centre have been submitted to the International Gymnastics Federation, including the proposal to increase the minimum age of athletes. **There is a Disciplinary Board of the FFG but no one knows about it, it would have to be a serious case to be contacted, and it does not use any precise procedure.**

Moreover, it identifies several positive points and opportunities for change:

- She finds that **coaches are increasingly open to addressing protection issues**
- The federation offers a technical seminar every year with about 100 coaches. The federation has occasional meetings with club leaders (annual) and with provincial committees.

The CST notes, regarding the first meetings, **"the director seems to be really committed to the goals of the project and she spoke very openly about the difficulties in the federation.** Also, it seems that the technical director recognises the importance of protection and even being a high level centre, it seems that he runs the centre **with a human focus.**

The organisation, for its part, expressed that: **"at the beginning it was vague, a little confused, as it came on top of the usual work.** It has a lot of ramifications, there are a lot of associations, we were a bit lost... **We find that there is a lack of central coordination concerning ethics in the sports administration.** On the other hand, **it opened our eyes to a lot of things that we do, that we should do, and it encouraged us to take measures to do things in a coordinated and synthesised way** in a single document. We had a methodology for this, which was very good. It also allowed us to reflect further on what we were doing and what remained to be done. At the level of the Board, we were already thinking about this, you came after a series of events in our sport, so we had already started to think about it. We were already wondering what to change at the institutional level.

## JoSo

The CST said that "the meeting went very well. The contact with the expert was very direct. Our interests were common. The first meeting with the organisation consisted of a meeting with the head of the organisation, as the structure is very small. It went well, **but it was difficult not to have other people from the organisation as references for the project (especially in terms of communication, which caused some problems).** During the second meeting we were able to meet the parents, the facilitators and the children. **This meeting was the most enriching in allowing us to understand the functioning of the association.** Moreover, our expectations and visions were different. **The organisation did not know the objectives of the project, the ins and outs.** We had to come back to this point several times".

She added: "The first meeting was held by Zoom. **It was an opportunity to present each of the project actors and the project guidelines. The next steps, namely future meetings, were also established.** The second meeting took place during pool time on a Saturday morning. **This meeting allowed us to see how an activity - in this case, swimming - was carried out, which actor(s) were present as well as the**



**interactions between the animators and the children and finally the role of the parents.** In short, this meeting allowed us to observe the practices but above all to meet the director in person for the first time. The third meeting was again held at the sports complex and before the swimming pool activities. **This exchange was the most important because we realised that the director had only partial knowledge of the project and that she did not know that it was so extensive.** This exchange was a turning point because **we changed our approach from the manual to the observations and needs of JoSo.**

#### **RFCL**

The project was **positively received**: "really good. A lot of desire and enthusiasm".

#### **ROCC**

"In the ROCC, the contact person was specifically designated for a "safeguarding" mission, in addition to other missions. **As this had already been instituted by the organisation, starting the project was easy.** A large number of tools had already been envisaged and sometimes even created. So the reception was more than favourable. The CST said: "Our contact person was very motivated and had already done a lot of work on the issue of child safeguarding within her organisation.

#### **SGP**

"The meeting went well even though the organisation **has a very complex structure and decisions are made by volunteers.** These make up the field facilitation groups, a regional level, and the federal framework. The organisation knows part of the existing framework. They would like to set up a CSP within them. One of the volunteers is very sensitive to this issue and the project will enable him to reflect on this internally. Other tools already exist to guide the supervision of children (e.g. a document on good treatment).

### MAIN LESSONS LEARNT

- The start of the project was often unclear to the organisations' teams, who were sometimes reluctant. In particular, it was suggested that a concise sheet should be drawn up in the future to make clear the purpose of the process and the role of each person.
- The support provided by the SIs was an important key in answering questions or doubts that arose from the field.
- Where possible, it is essential to involve several people from the outset rather than just one, with a variety of roles.
- In most organisations, the first meetings allowed for a time of exchange which helped to link the theory of the manual with the practical needs on the ground.
- Where someone is clearly designated to carry out a protection mission, this makes it easier to get started. In contrast, the organisations that had the most difficulties at this stage were operating with volunteers or very few staff.

## B. Knowledge of the existing legal framework

### **Academy of Music of Anderlecht**

One of the CST stated that "The Academy knew a little about the existing framework but not in great depth. The Academy is dependent on the general arts education with reduced hours, and therefore does not have the right to call on the PMS directly (among others). **The Academy has to go through the municipality to be able to make decisions, which is one of the reasons why the management and staff are not very familiar with the existing framework and networks. The explanations and annexes in the handbook are quite detailed in my opinion.** The Academy points out that it is surprising to note that the decree to which it must respond calls for the development of **the child but does not impose anything more.**

### **Animation and Leisure for All**

Knowledge was relative. It had to be deepened.

### **Coala**

According to one of the CSTs, the organisation seems "more or less up to speed, the director seems to be 'up to speed' with the material. There is **not necessarily a need to add things to the manual.**

### **FFG**

The CST considers that "the FFG had a **fairly good** knowledge of the existing framework".

### **JoSo**

The CST explains "I am aware of the existing framework. **The organisation is also aware of the existing framework** (a disclaimer on the website).

### **ROCC**

The legal framework was relatively well known, but especially the framework directly related to sport rather than the general framework (such as the abuse decree). The CST added that at this stage "**the manual is very clear**".

### **RFCL**

The legal framework was known "in part. We went deeper".

## MAIN LESSONS LEARNT

- Overall, organisations seem to be aware of the existing framework, from what they say and what the CSTs see.
- Sometimes they are not very familiar with the framework because their hierarchical position means that they have to go through higher levels to apply it.



### III.3. PHASE 2

#### A. Knowledge of child safeguarding issues

##### **Academy of Music of Anderlecht**

One of the CSTs said that "in general, the concepts were also clear to the members of the Academy, although it was important to reiterate them and review them together. The Academy was quite familiar with the forms of violence that can affect children but it was important to reiterate them for the whole team. **The resources in the manual were sufficient**".

##### **Animation and Leisure for All**

"Before the training time, the different forms of violence were still quite blurred, but the training and the manual helped to understand the different forms and points of attention.

##### **Coala**

At Coala, **this process was carried out via the support worker** from Yapaka, who gave a 2-hour training course on abuse issues. "The concepts are clear to us, to the organisation, the sources are sufficient, we had not done any further research on the side except for **professional secrecy**. We were positively surprised by the knowledge of the organisation on the subject.

## FFG

"I didn't have to use the explanations in the manual. **We did a MOOC of Yapaka together** to test my knowledge. For the FFG, it seems that the technical director is very sure of his knowledge of safeguarding. For this reason, we didn't use the manual much.

## JoSo

"The key concepts were clear. We had to remind people of the purpose of the project and the usefulness of having a CSP for the organisation at this stage of the project, which slowed us down. After that, **the key concepts were clear to the organisation and the explanations in the manual were sufficient.**

## ROCC

The knowledge was already good, it was more a question of understanding how to get these messages across from the person responsible for safeguarding to the field. The contact person in the organisation, who is responsible for safeguarding, **emphasised that she had never heard of ethical referents.**

## RFCL

The club knew some of the concepts but "**not all of them**, but we took the time to go through them and make them clear".

## SGP

"The concepts are clear to us and to some partners but not to all. **The sources were sufficient and of good quality.**

### MAIN LESSONS LEARNT

- On child protection issues, there was a good base in all organisations overall, but it was very useful to deepen it and the resources in the manual proved sufficient to do so, sometimes also with the support of other tools, such as the Yapaka MOOC.
- Information could still be added (or moved to be more visible) to the Guide on professional secrecy.

## B. Risk analysis

### Academy of Music of Anderlecht

**"Conducting the risk analysis was the exercise that raised the most questions and reflections during the process.** Doing the analysis in sub-groups and then pooling it with the whole team led to a lot of thinking, questioning and rethinking. **We based ourselves on the model and examples given in the manual, so it was very useful as a basis for this exercise.** We did not do the risk analysis feedback (recommended exercise to do at the beginning of phase 3, page 35), as we had spent a lot of time on the risk analysis in phase 2 of the project. **I think it is better to do this exercise at the end of phase 2, as a conclusion to that phase, than at the beginning of phase 3.** "

### Animation and Leisure for All

**"The risk analyses proved to be very useful** for the organisation, but **time consuming** if you want to cover all the projects. **The models have been used and found to be relevant.** It is just sometimes **difficult to keep the focus on child safeguarding.** It is also a question, says the CST, of **"allowing sufficient time for risk analysis** (the back and forth for the organisation internally and also with the stakeholder). This is the first time to work independently. One of the other major difficulties is to have a global vision of the organisation, **to know how to delimit which risks are relevant or not to be taken into account.**

### ROCC

"A risk analysis was already in place but has been expanded to include:

- Risks between children: mockery, denigration, comparisons, competitive spirit which leads to the exclusion of the 'weak'...
- Risks at the level of the child's experience: how does he/she receive negative feedback, the fact of being in reserve, defeats, what impact on his/her self-esteem and how to limit the impact, ...
- Risks between the coach and the children: How does he formulate his negative feedback, ...
- Risks between children and parents: how do you deal with situations of verbal aggression at matches around the pitch? Does anyone put words to what happened so that the children are not left with a burden and the parent's attitude is not trivialised or ignored? How do children perceive these situations?

### RFCL

According to the CST, **the risk analysis helped to identify the needs.** Some of the more sensitive issues, such as the question of alcohol consumption in the third half, took a long time.

## Coala

The support worker was surprised by the **excessive focus on pragmatic questions, on the register of immediate danger (sting, injury, fire, etc.)** in the risk analysis, which evacuated the more complex questions of child safeguarding, which had been addressed upstream.

## FFG

The CST believes that the risk analysis, including the participation of children, was useful because "with the children we discovered some surprising things about the relationship with the coaches, especially for the girls. **It showed us that the positive rhetoric of the management does not always have an effect in reality**, or that there are discrepancies between the management's discourse and the coaches' practice. The coaches acted as if they already knew everything, **did not seem very open to questioning their practices**.

## SGP

"It was very helpful in realising that there were risks that the organisation had never thought of. Three groups worked to help see the risks. **They organised an information day to understand what a risk is**.

### MAIN LESSONS LEARNT

- All feedback emphasised the importance of risk analysis as a key element in the process of creating a CSP.
- This exercise usually raises many questions and discussions among professionals and provides an overview of their activities. It should be highlighted in the Guide, or even be one of the first steps.
- It is important to emphasise, when approaching risk analysis, the importance of considering the full range of risks, not just those that seem most obvious to analyse, but also the more complex issues of protection and abuse.

## III.4. PHASES 3 AND 4

### A. Self-evaluation

#### Academy of Music of Anderlecht

"**The handbook was useful for carrying out the self-assessment**, even though this had already been started through the discussions resulting from the completion of the risk analysis in the previous phase. We carried out the self-assessment questionnaire proposed in the appendix of the manual, **first individually and then by pooling it with the Academy team**. The self-assessment was relevant to the

content of the CSP. **Above all, the exercise was useful for the members of the Academy to realise which elements are still missing in their structure.**

### **Animation and Leisure for All**

Concerning self-evaluation, the CST considers it interesting "to formalise automatism. **Listing the opportunities and shortcomings before drafting the CSP seems relevant and useful to me**".

### **Coala**

"The self-assessment of the manual **identified problems and solutions that** still needed to be found.

### **FFG**

The self-assessment was done here with the coaches, here are their main findings:

- **Children are considered to be sufficiently informed of their right to be protected from violence outside the infrastructure, including through television campaigns**
- In the event of a problem, the first referents are the technical director and the HR referent of the Board (designated as a "trusted person"), and there are also sometimes exchanges with the medical coordination
- From time to time, there was a distribution of anonymous questionnaires to children, but they were not very suitable and this is not really done anymore
- **Some children are considered too small to understand where to turn in case of difficulty, or preventive measures such as touching, in which case coaches consider that it is up to the parents to do so**
- **The bond of trust allows problems to be addressed directly with the child or another coach**
- The Code of Conduct would be in the club's ROI
- Concerning criminal records, the two participating coaches did not hand in any because they were in special cases
- The link with the educators responsible for the boarding school has been weakened by Covid (there is one person responsible for this and a booklet which theoretically passes between the two).
- **The awareness of ADEPS during the training of coaches is perceived as sufficient in terms of reacting to situations of violence/abuse**
- **The many papers handed out at the beginning of the contract are often not read before signing, hence the importance of proper training.**

### **JoSo**

"The self-assessment was not really useful because the organisation was down to one person.

## ROCC

**The self-assessment highlighted a number of aspects**, including the need to operationalise information tools, the need to reflect on a training plan and the desire to create a book of local relay contacts by doing a little research.

### MAIN LESSONS LEARNT

- The Guide appears to have been very useful in conducting the self-assessment, which proved to be relevant in the vast majority of organisations.
- The process could be carried out collectively, but also individually and then shared. It shed light on the gaps in the structures.
- The findings of the self-assessment show that it is sometimes not enough to ensure a real rethink. For example, one of the organisations indicated that they think that children are sufficiently informed about violence issues by television, or that they should be informed by their parents (especially if they are young).
- Finally, it was also stressed that real training was essential because "papers are not read".

## B. Data management

### Academy of Music of Anderlecht

**"The manual was useful and many questions arose from the discussions on the RGPD within the Academy.** In addition, a media and data management advisor from the municipality of Anderlecht will be contacted in September 2021 to give a 'course' to the Academy staff on good data management. The question arose as to whether they had the right to ask whether the pupil had a behavioural disorder or any other information that should be taken into account for the well-being of the young person and his or her learning. This is still being considered but there is no document on the subject at the moment.

### Animation and Leisure for All

The process allowed for the introduction of new documents such as the image release signed by the young people.

### Coala

"The association respects the RGPD. Documents for children and parents are distributed to ask each of the actors for their agreement to the use of the data/photos. **The form for children is well done because it uses appropriate terms that children can understand.**



## ROCC

This was already very well taken into consideration by the structure.

### C. Incident protocol

#### **Academy of Music of Anderlecht**

"The explanations were very useful, especially because the Academy did not really have a procedure in place in case of doubt or in case of violence towards a child. **The explanations were useful for us to have a concrete example**, the Academy had never really thought about how to proceed in case of an incident.

#### **Coala**

"Concerning child victims, the ASBL has put a protocol in the CSP. In connection with the ROI and the RT, they have also put a table in their CSP with a **protocol concerning perpetrators**. This protocol is directly inspired by the Practical Guide.

#### **FFG**

"This was one of the things missing in the FFG documents **and the technical director identified it as an important element for the correct follow-up of cases**. He is going to include it in the CSP that they are going to develop.

#### **RCFL**

**As a result of the pilot project, the organisation has added a procedure for dealing with suspected or actual violence.**

#### **ROCC**

**Through the pilot project, the existing process was redesigned.** This is because the appeal files were not sufficiently adapted to their target audience, and the scheme of who to contact in case of need is not clear enough.

## D. Recruitment and training

### Academy of Music of Anderlecht

"In our case, **the explanations were not very useful because the recruitment of staff, volunteers or volunteers is done through the municipality of Anderlecht.** Nevertheless, I found the explanations in the manual **clear and detailed enough.**

### Animation and Leisure for All

The CST suggested that "**perhaps not informing in detail about the things to do but it was useful** to open up the questioning at the level of recruitment". A partnership was proposed with the Federation of Homework Schools.

### Coala

"There are two types of training at Coala: **initial and ongoing.** Every person arriving in our structure will benefit from a training course of 1 to 2 days (or as part of their BACV / BCCV training) on **the good treatment kit.** In addition, **ongoing staff training is encouraged and/or provided** 50 hours every three years for ATL facilitators (AES2); a training week between employees/administrators in January; 2 to 3 days/year at the initiative of each employee. Themes are related to COALA projects and the function of the staff member.

### RFCL

The CST points out that "**the coaches are former 'kids',** and there is a difference between coach and manager. Coaches are players who are at least 16 years old, they are not professionals, so there are things to review, but they are aware of this. However, they are trained, especially thanks to the function profiles. **The pilot project has made it possible to "identify existing needs and find solutions".**

### ROCC

Training courses were already in place at various levels and could be expanded through the pilot project. A very good practice to be highlighted is that of the **fair play parents, whose role consists of parents who are present at matches in order to calm tensions with other parents,** to avoid parents shouting too much at the children on the pitch or at other parents. They receive specific training.

## E. Drafting

### Academy of Music of Anderlecht

One of the CSTs had to work alongside the Academy, which was very time consuming. She said that "it should be noted that the Academy is not yet very advanced in terms of IT and managing software on computers, **it could have taken much less time without the IT problems encountered**".

### Animation and Leisure for All

This phase will have been "**complicated in view of the timing (summer holidays) and the changes of personnel** within the team".

### Coala

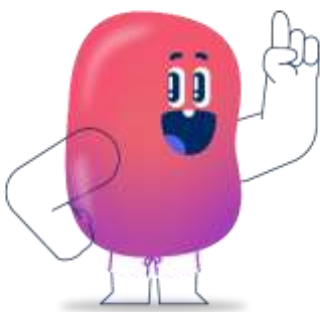
"The drafting took time because the health crisis, the cancellation of plains, and the arrival of the holidays and therefore the stays and plains were not easy to manage. Otherwise, they held meetings all together. They sent us the document, we took the time to correct it, and then a Zoom meeting to go through it together and discuss any changes that needed to be made. We told them that we were available to help them during this phase, but **they were very independent**.

### RCFL

"This phase was quite short, it was the writing. They were **organised and efficient**.

### ROCC

It was difficult to have an in-depth follow-up of this phase because contacts with the organisation were at this point spaced out for personal reasons concerning the safeguarding officer.



#### MAIN LESSONS LEARNT

- On the basis of the Guide, organisations were able to move forward on what was useful to them on a case-by-case basis. This shows the impact of the self-assessment in enabling organisations to address issues of particular interest to them.
- Data protection issues would benefit from more resources.
- Regarding the protocols, it seems that submitting concrete diagrams was really useful to the organis-

-ations, that have generally chosen to base their procedure on the procedure proposed by DCI, as well as the explanations on recruitment. The organisations generally chose to base their procedure on the one proposed by DCI. Indeed, this procedure - although it follows the steps of the FWB - seemed to be easily appropriated by the field.

- Finally, with regard to the independent writing of CSPs, some problems had not been anticipated, such as the difficulty of using the Internet and computers. To make it more accessible, it might be worth considering providing some pre-printed CSP templates.
- There are some good practices that should be shared with a large number of organisations, such as the fair play parents, whose role is to be present at matches to calm tensions with other parents.

### III.5. PHASE 5 - SUSTAINABILITY OF THE PROCESS

#### Academy of Music of Anderlecht

Staff members who commit themselves to its implementation will renew their commitment **annually, on a voluntary basis**; but **the head teacher will have the responsibility of** respecting and caring for the Academy's CSP.

#### Animation and Leisure for All

The CST indicated that a first version of the CSP is being drafted, and that its more advanced construction will be completed in 2022. She stressed that it **would be interesting to come back to the organisation in a few months**.

#### Coala

The CST says "we didn't have time to do the fifth phase and we felt like we were repeating ourselves. **The last phase of the manual did not help us in our last meeting**. We mainly read and commented on the NPO's CSP while waiting for the comment of our coach. In our opinion, we think we did well for the last meeting, **but we are not experts**. Our coach will discuss it one last time with the director of Coala to check that everything is in order.

#### FFG

The CST said that he thought the process had been useful, particularly in understanding that **"talking positively about safeguarding (as the technical director did) is not always going to guarantee good practice in reality**. Unfortunately, they don't have much time, and it looks like the director is doing it all by himself. We sent the manual and the CSP template but **we don't think the director used it**. In fact he made a comment in the last meeting that **"it's too much of what we have to include, and it gives the impression of monitoring/judgment"**.

The organisation explains: **"We have succeeded in carrying out concrete actions, in putting ethics into our practice. It's not over yet,** the Board has set up working committees, and we still want to produce a more comprehensive document, but we're giving ourselves one or two more seasons to finalise it.

### JoSo

"In order for our pilot project to produce something worthwhile, we had to rethink the way we did things. Specifically, instead of 'imposing' a course of action, **we asked the chairperson what was missing in her organisation - in relation to child safeguarding** - and whether we could play a role. It turned out that there was a need to revise the rules of procedure. The chairperson told us that she saw an interest in updating the rules of procedure in particular because they were not clear enough on some points and this had caused her harm. Initially, **the director was concerned that the rules would be detrimental to her because they would have listed her obligations and parents could have used them against her.** At that point, there was an interest in pointing out the benefit of a regulation that not only protects her and the educators but also underlines the duties of the parents. Moreover, it was initially a little difficult to emphasise the value of internal rules because **the director replied that nothing bad had ever happened to the children in the context of the ASBL's activities and for each potential difficulty I mentioned, she replied "it won't happen because I'm here"**. Again, I think that with hindsight, she was defensive and must have experienced our questions as an interrogation and a questioning of her practices. Gradually, **she understood that we were not there to criticise what she was doing, but rather to ensure that her mission was achieved** - that of democratising access to sport for disabled children - and that she was protected from any disputes with parents and other stakeholders. The various exchanges and our involvement have made it possible to establish a basis of trust, as shown by the reworking of the JOSO's internal regulations.

### RCFL

**The CST considers the process to be sustainable** and states: "the people I worked with were interested and in the process".

### ROCC

Here, sustainability seems very assured as **the organisation dedicates a specific post to this follow-up.** Nevertheless, it would be useful to expand the unit, but no funding is available at the moment.

## MAIN LESSONS LEARNT

- In most organisations, it is encouraging to see that they are planning for renewal, planning for the future.
- In some cases, there is a reliance on volunteering, without specifying what happens if no one volunteers. Sometimes a person is clearly appointed to follow up, which is a very promising practice.

- The last phase of the Guide probably needs to be revised to be more direct, and practically useful.
- This phase also provides an opportunity to question the sustainability of the process as a whole. While there are still fears, expressed by the CSTs, notably around the perception of the protection standards as "judgmental or oversight" or being seen as symbolic, the participating organisations all express what they consider to be a success of the process, and a hope for its sustainability. It would be interesting to follow-up.

## IV. PARTICIPATION

### IV.1. IDENTIFICATION OF STAKEHOLDERS AND TASKS MANAGEMENT

#### Academy of Music of Anderlecht

"We identified every actor potentially interested in the pilot project. Following our first meeting, the head teacher of the Academy sent an email to her team explaining the project **and inviting everyone who was interested to join the next meeting**. However, **we did not use the exercise suggested in the manual to identify each stakeholder**. Furthermore, "it was difficult to involve children and parents largely **because of health restrictions**. Children are no longer allowed to stay in the Academy outside of school hours, parents are not allowed to enter the Academy and have to stay at the door for health reasons. **We had the idea of making a song about the well-being of the children in the Academy, especially in cooperation with a Belgian singer**, a friend of one of the teachers, and we still hope that this project will be able to take shape at the beginning of the next school year.

"At the beginning of the project **we agreed to divide the CSP into different parts**. We quickly realised that **for the Academy, working in pairs is a bit complicated as each person has different schedules**.

#### Animation and Leisure for All

The CST specifies that "the third phase was interrupted for almost three months to give everyone time for the always busy summer period. **In addition, there were many changes of personnel within the organisation. Fortunately, upstream work enabled the new person to take over the project**, but outside the timeframe of the pilot project.

#### Coala

The child safeguarding officer advises to **specify in the Guide that the reference person is a resource person**, he/she is not a protection professional but rather a more specialised person on the subject, with a role of disseminating tools, raising awareness. **We can invite these resource persons to contact Yapaka**

for questions of training and specific tools, to contact the specialised workers and DCI for questions of drawing up the CSP and with the network for the problems to be dealt with. **A checklist with emergency numbers**, including the contact person, could also be **established**.

#### **FFG**

We did not manage to include the parents as they are too far away from the high performance centre, as their children live there all year round. Unfortunately, we were also unable to include the people organising the boarding school, due to **health restrictions**.

The CST says: "I think efforts will be made to produce tools and information that help children understand that they have a right to be protected - for example, a series of accessible leaflets have already been produced and shared with children, parents and coaches. However, I'm not sure there is full organisational buy-in on this - it seems to depend a lot on the actions that the director or federation organises. **I think for a future project I would insist on more involvement of staff and children from the beginning, to make sure that everyone involved is aware of the aims of the process.**

#### **JoSo**

"It was difficult to divide up the different tasks with **the organisation as it was a one-person operation, but we set objectives at the end of each meeting**. We were able to identify the different actors in the organisation by doing a field visit.

"As JOSO is a small organisation, it was not very difficult to identify the stakeholders in the project. I knew that the president of JOSO would be our de facto main interlocutor. The first meeting also introduced the other JOSO actors and although I was hoping to involve the facilitators in the project, it became **clear very quickly that this would not be possible**. During the next two meetings, **we continued to ask questions to identify the role of each of the facilitators and thus gain a better understanding of how JOSO works**.

#### **RFCL**

The tasks were distributed "quite simply. Three people were involved in the accompaniment and a few others were identified according to the stages and needs to be called upon".

#### **ROCC**

**In this case, support was provided solely through the safeguarding referent**. Meetings were to be held with other members of the club but had to be cancelled for reasons linked to the health crisis. This is regrettable because the analysis of the field could not be completed. The CST said that "yes, we divided the work between the interlocutor and the trainers. But **no one in our interlocutor's organisation was a support to her**".

## SPG

The mentor explains that "the tasks were divided between the different people present. The different actors of the project were sought by the initial partners. **We let them take the lead in this by highlighting what we needed** in the different phases of the project (facilitators, facilitated...)".

### MAIN LESSONS LEARNT

- There was a real need to adapt the process to the functioning of the structures.
- The distribution of tasks was not always obvious, for reasons related to turnover, working hours or health conditions. Nevertheless, except in one case, a handover was always possible when there was a change of person.
- The Guide should be clearer about the role of the focal point within the organisation, as a resource person within a network.
- It has often been difficult to actively involve the people around the structure, such as parents. In general, the involvement of all must be worked out before the start of the project in order to hope for greater sustainability of the process.



## IV.2. CHILDREN'S CONSULTATIONS

### Academy of Music of Anderlecht

A board and an answer box were made available to the children in the courtyard of the Anderlecht Academy of Music.

Sheets entitled "Your ideal academy" with the instruction "Tell us with your words or a drawing, what you would do to have an ideal academy. So, an academy where you feel good, safe, and happy to come" were available to the children. There were four main questions in a table:

- What you like about the academy and what you should keep
- What you like and need to improve
- What you don't like at all (say why)
- What's missing to make you feel better

Also the age and course of study of the child/young person was requested.



On these different issues, children express that:

- They like: "dancing, singing, playing an instrument, learning many new things, friends".
- They like less: "music theory; singing in front of everybody; theory; being the only boy; waiting a long time before or between lessons; noise in the courtyard; paintings in the courtyard because I don't know what they represent, they are weird; hearing the other instruments when I play (example: the trumpet)".
- What they lack to feel better is: "a place to rehearse before class; a place to read or do homework when you are waiting; a lower ceiling in the playground so that it sounds less; a playground outside when you are waiting.
- What they don't like at all is: "the chewing gum under the benches and chairs because it's disgusting; the pencils on the ceiling and the cracked walls, it's not nice".

On the board were also written "your best memory" and "your worst memory". In the first question children wrote "the applause and congratulations from parents after an audition; when we all stood around the piano and sang; when we played instruments".

"For the worst memory, the answers were: "having a bad mark said in front of everyone in music theory", this answer came up three times; and "the day I couldn't find my class".

Unfortunately, Pascale, the guitar teacher who initiated the answer box, was unable to attend the rest of the meetings and so the rest of the answers were never shared with the whole group.

### **Animation and Leisure for All**

"Fanny met with children. They have a say. **But there were no other activities with the children during the project period because of the health crisis.** A member of the steering committee met with children and young people from the homework school to discuss their welfare and protection. This time allowed him to see **the importance of the charter, which should involve the children more throughout the year.** **Finally, the importance of the positive relationship with the facilitators to whom the children can confide.** The details of the process were kept confidential for the CST.

### **Coala**

At Coala, **the health situation did not allow children to participate.** "Children's activities were restricted, playgrounds were cancelled for the sake of the children and because of the lack of available space," says one of the CSTs. On the other hand, **"the other actors at COALA collaborated in the drafting of the CSP.** They have even planned meetings among the actors of the other Coala centres to find out whether or not they are going to apply the CSP to the whole ASBL, to see how they can use it in practice". The support worker also raises **the question of the place of intimacy:** how to think about the relationship with the parents while ensuring that the child is not stigmatised?

## RFCL

No activities with children could take place due to lack of time. The various speakers wondered how to involve young people in their rights, **how to bring children into the loop without the risk of manipulation. The CST considers that it is the responsibility of adults to assert the rights of children.** As for a CSP for children, it is essential to think about the target audience. What can be included? What elements are relevant to mention?

## FFG

An activity took place with the children. The idea was to practice counselling through games. It was first explained to them in what context and with what purpose the consultation was being carried out, what would be done with their answer and the questions of consent.

The first game consisted of asking the children to indicate on post-it notes, which we stuck on a mascot we had imagined together, the qualities of the perfect coach. Here are the ones that appeared:

- Funny, amusing, fun, humorous, good atmosphere x6
- Kind, nice, positive x5
- Patient x4
- Attentive, listening x3
- Respectful x2
- Comprehensive x2
- Understandable
- Just
- Who does not shout
- Worker
- Positive
- A bit strict
- Who wants to manipulate
- Motivated
- Motivating
- Invested
- Researched
- Happy
- Calm
- "Super nice to us, kind, understands us when we have pain in our wounds" (girl, 9 years)

Then a participatory activity was organised on "what I like in my daily life and in my sport":

- Relaxing moments: playing football, walking to school when there is not too much traffic, relaxing in the bedroom, eating, when the weather is nice
- The others: making friends, having good teachers, having good coaches, when the coach is happy

- Infrastructure: having good equipment, jacuzzi and sauna
- Sport: succeeding, going on internships, travelling

"What I would change if I had a magic wand:

#### Infrastructure

- Have more equipment that better cushions falls, so that it is less painful
- Have better wifi access
- Have air conditioning
- Having a toilet in the room
- Let the food be better
- Eating together

#### Relational

- Improve communication between the management and the gymnasts (especially regarding schedules)
- **When the athlete is in pain but the coach doesn't care**
- **Let the coaches be less angry**
- No preference or favouritism - "favouritism towards girls by the management" (boy, 13)
- **"If we are tired, more adapt the programme" (girl, 14)**
- **"Our coach should be nicer and more patient" (girl, 12)**
- **"That a certain coach doesn't say hurtful words to me, avoids clumsy words like 'it's sloppy with the hair', etc."**

#### Perspectives

- Travelling more
- Have several different coaches to get several opinions

Unfortunately, the CST notes that it has not been possible to go further because "We tried to talk about the importance of including children more, **but the whole process is centralised by the director**, which limits the suggestions a little".

#### JoSo

"It has been thought about how to include children in the project. However, JoSo ASBL offers access to sports to extraordinary children, more specifically children with autism and mental disabilities. **So it's an extraordinary audience.**

The accompanying person says: "As JOSO organises sports activities for disabled children, the children's participation in the project was not central, but it was not rejected either. The CST is used to organising training and developing educational content. It had put forward several ideas for involving children. However, after the first physical meeting at the sports complex, this possibility was ruled out. **The children's autism was too advanced to involve them in this exercise in any way.** Secondly, even if the children's autism was not so severe, the chairperson and facilitators arrive at the activities just before they

start and the parents drop off their children just before the time. **I think it would have been too complicated to ask the parents to drop off their children beforehand and the leaders to be available.**

## ROCC

The consultation could not take place **for health reasons.**

## SGP

"We thought about the possibility of administering a small questionnaire, with games, to the children and then meeting them during the summer camps. Finally, this took place during a scout camp in August with 12 year olds. It was a creative activity:

- If you had to write a message to an adult (president of Pluralist Scouts and Guides, etc.) to improve respect for children's rights in the movement, what would it be?
- Draw one or two rights you want to defend and explain why
- Write or draw the new rights you dream of for children.

The children did not know much about the subject. The contact person for the organisation had sent tools, maps and activities for the volunteers to use: **this was not easy to do**, there was a time problem. **The children pointed out that there could be insults between them. There were no more activities because of Covid and the floods.**

## MAIN LESSONS LEARNT

- Enabling children's participation is a challenge for organisations in general, but especially in protection. The health crisis and other unforeseen difficulties, such as the floods, have further complicated this exchange. Nevertheless, it is positive to note that, in those organisations where it has taken place, children's participation has allowed considerations to emerge that had not always been able to be expressed, and has proved valuable in the construction of the CSP. Children actively participated in the process when it was proposed to them in a playful format. It is this type of methodology that should be highlighted in the Practical Guide.
- Children like their activities, as such but also for the people they meet, and the fact that they are practised collectively. Children like to sing, dance, play, laugh, feel listened to, learn, meet up with their friends, be congratulated, experience moments of cohesion with the group. It is important for them to have trusted people within the organisation, clearly identified as possible points of expression, as well as charters co-constructed with the adults to govern different behaviours.

- At the same time, situations experienced as collective humiliation often appear to be problematic (e.g. having a bad mark said in front of everyone).
- There are also difficulties with time management: having to wait between classes, not being able to eat together, etc.
- Children also give a lot of feedback about their environment which is not adapted, or not well explained: too much noise, paintings that you don't understand, losing your class or group, not having a place to wait, lack of adapted equipment...
- In high-level sport, the issues of the relationship with the body and pain are clearly problematic: the feeling of not being listened to when communicating pain or fatigue, the anger of coaches, judgements on the physical appearance of children, etc.
- More broadly, some trainers wondered how to think about the relationship with parents while ensuring that the child is not stigmatised. How to involve children without the risk of manipulation and without making them responsible for their protection? How to give access to participation to children with specific needs, such as mental disability?

## V. GLOBAL CONSIDERATIONS

### V.1. FEARS AND DIFFICULTIES

#### **Academy of Music of Anderlecht**

One of the CSTs said, "**We had a fear about the investment and the time that each person could devote to the project.** Our aim was to finish the CSP before the summer holidays, some were a bit worried about the timing.

#### **Animation and Leisure for All**

The CST explains "**I feared a lack of exchange and constructive participation. They didn't seem to be used to the collective techniques used.** It took some time to determine the methodology that suited them to determine who would be the contact persons".

#### **Coala**

The CST indicated that she was concerned that "**the organisation would not write a CSP**", that it would remain only an oral process. Furthermore, one of the CSTs pointed to **a lack of agreement on terminology**: "the carer insisted on the term *abuse* while the organisation advocated *good treatment*".

## FFG

The CST notes that the instructions are clear but **"it seems like a lot of work for a rather limited project time.** I know international tools but not much about the rules/documents concerning the Belgian context. **I think a preparatory session for stakeholders on the existing framework would have been useful, but as an expert I think it is up to us to be proactive and look for it.** Furthermore, he notes that he has **"a concern about how to deal with delicate issues with an organisation that we don't know very well"**.

Another concern is that following the presentation of the annual seminar, where the CST and the coach were speaking on safeguarding issues, the organisation reported that some coaches had said that **"you have to be violent anyway to do good sport, and the children become wimps"**.

## JoSo

The CST wondered **"how to adapt the project methodology to very small associations? My main fear was that the organisation would abandon the project** for various reasons: lack of time, lack of a clear vision of the project's objectives and, above all, that it would not find its interests in the project.

The mentor noted: **"The first meeting was via Zoom and I found that communication was quite complicated.** My impression was that the director did not understand the project exactly and did not see what was expected of her. The first physical meeting went better, however. **I think that the fact that we took the time to talk and showed our motivation helped to establish trust. The beginning of the project was quite laborious and trust had been undermined.** The blame must be shared by all the actors who presented the project to the director. Indeed, at that first Zoom meeting I assumed that she already had some idea of the project because it had been presented by Special Olympics but also that our explanations were clear. So, during the second meeting, we did not feel the need to insist again on the stakes of the project and the involvement it required. However, it was during the third meeting and before moving on to phase 2 of the project that it became clear that Joëlle was not familiar with the project and had a false image of what was expected of her; **she had no idea that she was the main actor in this project.** This realisation came at the end of April, which was quite late in terms of the project's deadlines. But she was quite motivated by the project and told us that if we could not respect all the stages of the project, we could still meet to see what could be produced. **It was indeed impossible to ask the volunteer facilitators to give time to the construction of the CSP. Most of them do this in their free time, alongside their jobs, come from far away and so could not devote two hours or more to the development of an CSP or simply to reflections on JOSO and their practices with the children.**

**"My first fear was that I was not sufficiently equipped and trained to accompany the trainer and the structure in the development of their CSP.** I think that I had too much of a theoretical vision of the project and I was afraid that I did not have enough knowledge about the CSP, and in particular about the notions of violence, safeguarding and useful contacts, because I had never developed one until now. **This fear disappeared after the first few meetings because I realised that this document would be built on the basis of discussions and that I did not necessarily need to be an expert on CSPs.** I also feared that I would

not succeed in finalising this project and producing an CSP. **I thought the project was very ambitious** and having other projects going on at the same time, I was concerned that I would not achieve the objectives of this project. These fears were also fuelled by the attitude of the director first, and then by the reality of her organisation. **That is to say, the JOSO represents a voluntary occupation for her and she has little time to spare. The facilitators are also volunteers and they only come to give the lessons; it was then impossible to bring them together to build the PPE.** I was afraid for a while that I would not have the capacity to produce anything useful and that I would have to limit myself to a report on the difficulties encountered. **It was only by looking at the project in a different way and adapting to the needs of the director that an interesting product emerged.**

### RFCL

The CST says it was afraid "not to finish in time".

### ROCC

The fear of the CST was that **"our interlocutor is alone to carry this project within her structure, she risks burning out"**. And indeed, **several difficulties arose as a result**. During the course of the project, her position was threatened with abolition by someone in the hierarchy, so she had to fight to demonstrate its importance. At the end of the project, no closure could be achieved with the organisation because the person in charge had health problems.

### SGP

The mentor indicates that **"the different levels of decision-making could be a hindrance to the timing of the project"**. At the end of the project, she notes "a great difficulty for the organisation to mobilise its volunteers in the field. They attend one meeting and not the next. Remote meetings lead to a lack of involvement. The project is not a priority because of the Covid crisis".



### MAIN LESSONS LEARNT

- Among the fears most frequently mentioned in the run-up to the project were: fear of a lack of investment by the organisation, lack of time, the difficulty of collective sharing time, a lack of knowledge of the framework or fear of not having enough tools, as well as concerns about tackling sensitive issues.
- During the course of the project, some express: fear that the organisation will not finally reach a CSP, a lack of agreement on terminologies, and sometimes

Hostile reactions from the field (among people who have not been involved in the project since the beginning).

- More broadly, among the fears and limitations, several partners and coordinators express the limitations inherent in the child protection system itself, including all the cases in which no follow-up is given by the referring agencies, such as SOS Enfants.

## V.2. VIOLENCE OR RISKS OBSERVED WITHIN ORGANISATIONS

### Academy of Music of Anderlecht

The representative did not observe physical violence in the Academy, but **more violence between children or between parents**. "Moreover, **some teachers can be violent in their speech**: "You are failing", or by kicking a pupil out of the class for not having done one of the assignments. This violence, **which is described as ordinary violence**, is violence against which they could "fight" thanks to a CSP. Other observations were made, such as several places where there were security problems (entrance doors, unsuitable spaces, etc.).

### Animation and Leisure for All

The CST said: "We were able to discuss inappropriate behaviour that either of us had witnessed but because of the health situation I did not have the opportunity to participate in their field activities (which was unfortunate).

### Coala

One of the CSTs pointed out that one of the problems was that some "trainees 'don't care' because they just want to do their placement, and **therefore lack motivation**, which leads to not paying attention to the children. Example: not looking when crossing the road with them".

The director also brings several issues to the table. The children in Coala's care are often monitored by a youth judge. **The handover is complicated because, in the context of data protection, they do not receive certain information that would be useful or even necessary**. The fact that they are not warned can lead to abuse. For example, if a girl who has been abused by her stepfather is supervised by a man at Coala, this can cause problems. The exchange between these professionals should be necessary: ask the question of how to work together. There is a real lack of referents on this subject. Furthermore, **he observes situations of negligence**: often, children are registered for stays without even knowing where they are, who Coala is, what they are going to do.



## FFG

The issues identified by the FFG Director are as follows:

- Competitive clubs can be more complex in dealing with violence **as the line between what is normal and what is not is more difficult to define**
- Coaches are great authority figures, and **the director thinks it would be good to raise awareness of psychological pressures on children**
- **Addressing children and parents directly seems complicated.**
- The clubs have a very strong ego, and find it **difficult to accept requests from the Federation**. The FFG has particular difficulties with two provinces, especially in the context of the provincial championship which takes place once a year
- **There were complaints against two coaches, but they continued to find new jobs in other clubs.** Recently there was a complaint about harassment, but the FFG was never notified. **The clubs feel very independent.** Many clubs don't even know they are affiliated to the Federation. The funding of the clubs hardly goes through the clubs, mostly through the memberships, so the Federation doesn't really have any weight at that level.
- The Sport Decree provides for constraints for a club affiliated to a federation, but this does not lead to anything in practice. **The ADEPS ethical referents are not really useful in the field.** In theory, with the single text, only ADEPS graduates should be able to work as instructors, **but in reality this is not the case, it is mostly self-taught people.** When clubs affiliate with the Federation, **they have to pay a licence and commit themselves, but there is little practical impact:** could we consider introducing an additional condition at this level? Is it possible to disaffiliate a club? In fact, the Federation is happy when a club becomes affiliated, so it would not disaffiliate... On the other hand, an affiliated club can ask for subsidies from the ADEPS, so perhaps we can play on that. Perhaps the municipalities could make it compulsory for their clubs to be affiliated to the Federation.

In addition, the consultation carried out with the children by the workers made it possible to observe a certain amount of existing violence.

The director said, "In the centre, the managers are made aware of the psychological aspect of sport. I have not personally been confronted with a **'serious' case of violence**. But I have observed structural violence, in particular the objectives imposed on the children without necessarily having the means to achieve them. There is **pressure from the management**". He also observes that "children's speech is not spontaneous because there is pressure on them. So they teach them to speak. **Often the information comes from the parents.** The main enemy, according to him, is time: **the school is not optimally arranged.** It's a façade. Education is not adapted to their life project. The athletes no longer have time for themselves. Moreover, there is **no children's council.**

## Joso

The director does not feel that violence is a problem within the ASBL, rather it is a case of children in relation to their parents, or of children who may harm themselves (self-harm), especially in the teenage period, when they do not fully understand what is happening.

## SGP

One of the CSTs notes that, "when they played games on the field with the children, there were risks that the volunteers did not know about. **The volunteers have no training**". She also notes that "they don't ask for a criminal record. **The volunteers do not give any documents. When there is a problem, there is no reference person.**

### MAIN LESSONS LEARNT

- Several types of violence and risks were identified by the stakeholders, among which we find the so-called ordinary educational violence in several forms: denigration, attitudes, neglectful situations, lack of participation...
- Several security risks were also sometimes noted, linked to the infrastructure, logistics and sometimes to the difficulties of supervision.
- More structural violence was also noted, such as a lack of information within the team, the difficulty of addressing the boundary between what is normal and what is not, or addressing parents...
- Finally, some very worrying points need to be highlighted, such as the fact that coaches who have been the subject of complaints have been able to continue to practice elsewhere, the lack of or total absence of training for those involved (mentioned in many cases), the lack of support perceived by the hierarchy and the almost systematic absence of recourse to the extract from the criminal record.
- In all cases, the violence identified reflected what the studies indicate, as it came from both the professionals and the organisation, the parents, but also the children and young people themselves.

## V.3. FINAL VISION OF THE DOCUMENT PRODUCED

### Academy of Music of Anderlecht

The representative indicated that "**this CSP will be an essential element in the functioning of our educational establishment**"; the reflection on its realisation seems to be in line with the pedagogical reflection that drives us, and the evolution of its basic documents. The CSP is **intended to be an evolving**

**and questioning document"**. She also believes that it is necessary for her to have a document in place so that she knows "where to turn in the event of a request". Indeed, "several times she has called schools about a pupil but without any return or follow-up. Such a document would give her legitimacy to have a feedback in what she asks for / undertakes. This tool would **give them credibility and a real point of contact**.

### **Animation and Leisure for All**

I have expressed my availability to continue the work but I feel that they are already into something else and I doubt they will come back to me.

### **Coala**

**This is a very interesting new CSP which articulates well the procedures and tools of the manual with the achievements of the accompaniment, mainly linked to the network.** The CSTs regretted that they had had little feedback at the end of the process, particularly from their coach.

Coala is still hesitating to apply the CSP to their entire organisation and to all their workers, including volunteers. After reflection, **the director indicated that there would be no general distribution because he felt that it was too formal and that there was no guarantee that people would really read the document**, which was long and which they had not drawn up directly. Finally, the CSP is seen as **a reference document in case of worries but seems to him to be of little use in a prevention logic**. He does not intend to give this document directly to the people who work at Coala **because information is provided more by word of mouth and by other shorter documents** that summarise the main guidelines and options. As far as the trainees are concerned, he intends to send the CSP directly to the master trainees but not to the trainee animators, because he thinks that they will not read it. He nevertheless stressed that **the CSP remains a necessary tool, that it is available to all those who are interested, but that it is aimed at a particular public, which is why he will not make its direct distribution compulsory**.

### **FFG**

In the framework of the CHN, in addition to the documents produced, **which generally seem to be very complete and with which the coach and the CST were satisfied**, the CST noted: "We went to Mons during the annual seminar of the FFG to present the project and talk about the CSPs. There were more than 60 people from different clubs, so we had quite an interesting audience. **We had some conversations after the presentation, which revealed problems in other clubs with requests for advice/support**. Afterwards, we also heard that there were some very enthusiastic reactions, but also criticism from some coaches, **saying that they don't have a safeguarding problem at home** and "who are we to try to intervene".

The FFG points out that it is still **very much affected by a lack of human and financial resources**, but is nonetheless **delighted to have taken the step**.

CST commented "They moved on. The director was very open to discussion, he took the advice but put up barriers by explaining why they are limited in high level sport. One sentence made a huge impact on me:

'high level is violent'. I find that these are excuses: lack of funding, repercussions with the lack of structures for other clubs, pressure from the federation/government... **For me, the protection of children remains an individual issue and one person in each club should be in charge of it.** With the coaches, **I have the impression of a lack of openness, a kind of image/façade as if they were quite aware but it seems wrong.** The kids gave speeches that could have been more in depth. The girls wanted to talk more. **They talked about the mean coaches, the criticism and the shouting that bothered them.** Strong things came out. The centre is a source of pride for the director, "something special". The children say something else. **In the end, we have to target the central structures in Belgium.** E.g.: ADEPS: create the conditions, annual training, and take care of the financing.

### JoSo

"In the end, it was not really an CSP in the usual sense that was produced **but rather procedures.** They were added to the ASBL website, along with an explanation from the association. We went through all the points and made a lot of amendments to this text. **We have also added the procedures from the Guide in a synthetic way.**

"The project did not start in the best conditions (communication problems, poor presentation of the project, delays) but we still managed to meet several times (4 times) in 2 months and to revise the JOSO rules of procedure. All in all, **I think that this pilot project is rich in learning and is quite representative of the gaps that can occur between theory and practice.** A methodology such as the TOT handbook cannot be applied to a small voluntary organisation like JOSO. Indeed, even if the director found the reflection on child safeguarding issues interesting, she could not devote time to this exercise. The same applies to the volunteers she works with. Thinking about these issues requires the necessary time and then the adequate resources (financial but also material). **In the end, it was this meeting between theory and reality that was interesting.**

### RFCL

The CST indicated that an CSP document has emerged but still needs to be refined. **A meeting is to be held to discuss this.** She pointed out that many things existed before the project, such as job profiles (for coaches), or a charter with values for children/youth. The CST considers "that their work is quite **accomplished and adjusted to their reality**".

### SGP

The counsellor said that "the Scouts already had knowledge about child safeguarding. But **there is a lot of material on the subject and it is essential to prioritise the most important.** There is also a complexity in the way the Scouts operate: **all the volunteer 'leaders' have some training but it is not oriented towards safeguarding. The difficulties encountered evolve and vary according to the age of the children. This factor must be taken into account.** For example, with older children, the issue of alcohol consumption needs to be taken into account. **Unfortunately, there does not seem to be a proactive approach from the top, from the management.** But there is a will on the ground to work on the issue.

## MAIN LESSONS LEARNT

- There are still some fears at the end of the project: a very long and overly formalising document, difficult to disseminate as it stands, or seen more as an element of response than of prevention.
- Despite this, the vast majority of feedback on the final document produced is very positive: "this CSP will be an essential element in the functioning of our institution", "this tool gives them credibility and a real point of attachment", "the new CSP is very interesting, articulates well the procedures and tools of the manual with the achievements of the accompaniment, mainly related to the network", "the document is very complete".
- It is a living document: "the CSP produced is intended to be an evolving and questioning document" and can serve as an inspiration to others seeking support.
- The document's vision also sheds much light on a cross-cutting issue, the link between central structures and the field. For example, one SI explained that "for me, child protection remains an individual issue and one person in each club should be in charge of it. We need to target the central structures in Belgium". Another also explained "I think this pilot project is rich in learning and is quite representative of the gaps that can occur between theory and practice". And finally, another said "unfortunately, there does not seem to be a proactive approach from the top, from the management. But there is a willingness on the ground to work on the issue. This clearly underlines this gap, which must be included in the Guide's response elements, but also more broadly in all the actions carried out.

### V.4. ROLE OF IS & PARTNERS

#### Academy of Music of Anderlecht

"The work done would never have been possible **without the practical, far-sighted and, above all, caring and attentive help of the team** that accompanied us in our reflections.

"At this stage of the project there was a turning point in our team, **the original CST withdrew from the project** and we took over her role as coaches.

#### Animation and Leisure for All

The CST states that "the partner was present and supportive for these first meetings. The fact that she knows the organisation made it easier for me to understand their plans. **The co-facilitation seems to me to be relevant to ensure that the content transmitted is accurate and clear**".

#### Coala

One of the CSTs expressed that "the expert is competent in the subject and we feel it. **She brings us a lot of knowledge**". She also explained that "it went very well and she did not expect it. Coala has a very strong background in youth. **When she started she didn't feel fit to** "give orders to experts" because she had just graduated and lacked experience. The context was special **but there was a lot of confidence building and help from the coach**. The organisation, on the other hand, reported that it had only seen the coach once.

## FFG

The CST expresses that her support worker "knows the field of safeguarding, the existing framework and the goals of the project very well. She is very organised and decisive with her interventions". The support worker considers that "**without the CST, the project would not have had the same impact at all**".

Furthermore, the CST says that he finds "it is **an ambitious project with little time available**. Sometimes the club directors had no idea what a CSP was in practice. **The speakers were sometimes inexperienced, having had only two training sessions**. Point to remember: pay attention to the experience of the CSTs.

The organisation would like to come back to the link between the actors of the project and the sports administration. "ADEPS does not have a specific protection service for athletes, so we should not refer to Yapaka. There is **a big gap in what ADEPS/Yapaka offers, no tools adapted to the sports world and a feeling of lack of training/information from the people with whom contact has been made**. The problem is that the external person who intervenes is trained in the context in which he/she intervenes. Having an external person is good, but if they are well trained. Training is a really essential issue. **The authorities also need to follow, to be clear, to come from above in a firm manner**. Either it goes out the window, or we are firm in our demands, coherent, and it must be followed up with sanctions.

## JoSo

The mentor explains: "I met the CST for the first time during the project's training days. Afterwards, we exchanged information on a bilateral basis and we got on very well. **I think that the fact that we are the same age made the cooperation quite easy and friendly right away. We were also excited about the project and had the same idea of how to proceed**.

## RFCL

The CST underlines "it was, in my opinion, **interesting and helpful for them to have someone from outside, outside their reality, who questions their assumptions**, has the project in mind, a set of knowledge to guide them".

## ROCC

**The CST considered the basic training to be very understandable and clear**, but regretted that, in her case, the field had not been very instructive. She considers that her personal expertise enabled her to carry out her role: in the future, therefore, it would be necessary to **select CSTs whose expertise is truly proven, or to provide more intensive training.**

#### **SGP**

The organisation, despite the fact that the project was stopped, indicated that the first phases had been interesting, particularly the risk analysis, and **that 'having truly neutral external contributors was a great added value'.**

#### MAIN LESSONS LEARNT

- In each organisation, it was clear that the role of trainers and coaches was recognised as essential, not only to provide a neutral, comprehensive view, but also to build confidence among all stakeholders. This is particularly highlighted as an aspect that is usually missing in the support received from the authorities.
- However, it is stressed that there is a need to hire people who already have clear expertise in protection issues, or to intensify the initial training.



➤ **NB: it is possible, on request, to have access to all the CSPs created by the pilot organisations.**

### V.5. RELEVANCE OF THE PRACTICAL GUIDE AND TOT HANDBOOK/MANUAL

#### **Academy of Music of Anderlecht**

According to the CSTs, "the handbook was helpful. One of the things it **reminded us to do was to ask for all the documents that exist in the Academy and to see what was in the appendix of the manual.** In phase 2, we did the quiz on children's rights (page 15), we went through the definitions (page 17), the different possible signs of abuse (page 20), we reviewed the Belgian laws (pages 23-24). We emailed back the link to the Yapaka online training on abuse issues, and some of the team did it at home. We did the case study (page 32) in sub-groups, and **the conversations that came out of this exercise were spread over two whole meetings (5-6 hours in total).** **The risk analysis was also a very necessary and relevant exercise at**

**this stage of the project.** "The manual was useful for phase 4, **but perhaps less so than for the other phases of the project.** Since we were basing ourselves on the model CSP, we used it as a basis for writing the Academy's CSP instead.

The Academy said that it felt "a little lost when faced with the manual **because it presents a lot of information and is not adapted to the academy. But it serves as a tool.**

### **Animation and Leisure for All**

"In phase 1, the manual was very useful and clear. In phase 2, **the manual is complete, detailed and allows for a comprehensive and constructive discussion** (both the concepts and the contents are very clear). **I think it would be interesting to clarify the role of the facilitator in terms of support for carrying out risk analyses. How far to go?** Not to be an auditor or a corrector?"

### **RFCL**

The CST explained that the phases had been kept and followed but **that it had added things that were** not initially proposed.

### **Coala**

According to the support worker, the Guide is a relevant tool. However, she feels that **it lacks certain aspects relating to institutional violence and ordinary educational violence.** Yapaka will soon develop a tool on this topic, which can be inserted into the Guide.

The CSTs who accompanied Coala consider that the manual is a good basis for developing the project. **It is more of a global help, and then the organisation does it in its own way.**

The organisation is also of the opinion that the manual has provided a structure for their CSP and that **without the proposed CSP template they would not have come up with a document.** They therefore stress the importance of this material.

### **FFG**

According to the CST, the manual "**helped to structure the conversations**". It was also useful for self-assessment, after the questions that seemed most relevant in the context had been selected. "I had already touched on child safeguarding and development in sport. I had a good idea of the subject **but the project allowed me to learn concrete details** about how to deal with a case of violence: the secrets, the actors and the difficulties of relating between actors. **In a case of violence I would feel quite equipped and much more prepared after the process.** I would know how to deal with it, who to turn to.



The organisation considers the Practical Guide as "very curious in the sports world, **we really need outside help to understand it**. We put our finger on too many things that make us paranoid... Maybe start from the field: we are stakeholders with an impact on the future of citizens, what impact do we want to have, to raise awareness on the ideal framework for welcoming children? Start from the framework? **We need to be softer in our approach because it is a bit scary**". She also regretted that the Guide was provided after the project had started.

### JoSo

The CST believes that "the manual is full of useful elements for the project but **is not really adapted to very small organisations**. It was necessary to adapt constantly".

The mentor considers that "the manual is complete and contains all the useful information. Indeed, **the manual allowed me to better perceive what a CSP represents and to direct the questions to obtain essential information, in principle, to build a CSP**. On the other hand, we very quickly abandoned the steps as indicated by the manual to move the project forward. Indeed, it proved impossible to conduct the project following **the steps as they were not applicable to a structure as small as JOSO**. As such, I believe that the manual and the methodology developed are suitable for a fairly large organisation made up of employees and not just volunteers. Furthermore, I wanted to relate in more detail the "gap" between theory and reality. As mentioned above, in my opinion, the methodology developed is aimed more at large organisations with paid staff rather than volunteers. Indeed, **to be carried out successfully, this methodology required a lot of time to be devoted to it; time that the JOSO could not offer**. Moreover, **the president is a field player and it does not suit her to "sit around a table and discuss theoretical things", as she put it**. She considers these discussions to be "useless" and paper documents to be "paperwork that is never used". I think that if she had had more time and means, she would not have been against the CSP exercise because she is really invested in her ABSL. **However, a standard CSP document including theoretical concepts, definitions and involving risk analysis would not have been of any use to the JOSO**. The TOT Handbook, while not applicable as such to JOSO, **provides a useful basis, a spectrum, for addressing child safeguarding issues and codes of conduct in an organisation-specific way**. Indeed, the manual has provided me with tools to guide the discussions. In my opinion, the manual can be applicable to a large organisation, but **it should provide different tools that are more suitable for a small organisation. It might be interesting to have a list of ideas or tools to help a small organisation like JOSO to address these key child safeguarding issues**. Even if, in the end, it is often the observation and the exchanges that allow to build something".

### RFCL

The CST said: "**I find it dense in explaining the steps**. I took time to understand some steps sometimes, but I don't really have any solutions to propose".

## ROCC

The CST considered that, despite the fact that the theory was very different from the practice, **the Guide was a very well-constructed and sufficient tool for a person with his profile.**

## SGP

The manual was used in the course of the project and was a good basis. Nevertheless, one of the CSTs remarked that "**the manual is not suitable for everyone: be careful how long it takes.** Here it was complicated because they are volunteers".

### MAIN LESSONS LEARNT

- Overall, both the Guide and the Handbook have been useful in all projects, particularly the risk analysis and self-assessment. They are described as detailed, clear, comprehensive and constructive. The CSP template has also been a very relevant element for organisations.
- There are several points for improvement: the Guide needs to be shortened, more information can be added about educational and structural violence, it needs to be simplified to make it seem less "scary" to organisations.
- An alternative could be thought of for very small organisations.

The final word..

*"Let us hope that this work will nourish a school culture that will allow our students to develop personally in an academy where they will be listened to and where they will also learn to be the driving force behind positive thinking for the future", Anderlecht Academy of Music*

*"In short, I think that this pilot project is rich in learning and is quite representative of the gaps that can occur between theory and practice. In the end, it was this meeting between theory and reality that was interesting", child safeguarding trainer with the JOSO*

## **Taking Stock: Lessons learnt from the PARCS project at a global level**

### ***Promoting Child Protection and Well-being within Sports & Recreational Activities***

#### **Background**

The past few years have seen growing awareness of the prevalence of abuse in sport, with a number of high-profile cases making international headlines – such as rampant sexual harassment in the US Swimming federation or decades of abuse within Gymnastics, to name a few. Despite chronic underreporting and weak to non-existent monitoring mechanisms in place, there is strong anecdotal evidence that the incidence of harm and abuse concerns both high-performance sports and more informal, ‘recreational’ structures: in Belgium and the Netherlands, a study surveying over 4,000 respondents found that 38% had experience psychological violence, 11% physical harm, and 14% sexual abuse when participating in organised sport before the age of 18<sup>1</sup>. In 2020, figures from an unpublished study commissioned by the Ministry of Sports confirmed this trend with 11% of children aged 6 to 18 reporting having suffered abuse or harassment whilst participating in sports<sup>2</sup>. These figures undoubtedly are just the tip of the iceberg. In comparison, an earlier prevalence study on young people’s experiences of organised youth sport within the UK, Alexander et al found that from 6000 young people, 75% had experienced emotional harm, 29% sexual harassment and 24% physical harm<sup>3</sup>.

Despite encouraging developments since the early 2000s, such as the adoption of a Decree clarifying the institutional framework responding to child victims of abuse (2004) as well as the recent introduction of “Ethic officers”, Belgian legal frameworks and governance in the sector remain fragmented, leaving important loopholes in prevention, response and accountability for the protection of children in sports.

It is against this backdrop that in 2019, Defence for Children International – Belgium (DCIB) set out to launch the PARCS project: *Promoting child protection and well-being within sports and leisure activities* »<sup>4</sup>, with the financial support of the European Commission, over the course of two years. Specifically, in partnership with National Agency for the Prevention of Child Abuse in French-speaking Belgium, *Yapaka* and Children’s Rights Ombudsman (*Délégué Général aux Droits de l’Enfant*) the project had four objectives:

- ✚ To raise awareness among targeted organisations on children’s rights and the relevance of Child Protection Policies
- ✚ To advocate for the adoption of enhanced legislation around minimum child protection safeguards and standards within sports and leisure organisations
- ✚ To support the sports and leisure sector – through clubs, organisations, federations... - to implement Child Protection Policies, and develop tools and resources to this end
- ✚ To improve knowledge and expertise on the subject matter thanks to a pool of trained experts in Child Protection in the sports and leisure sectors

Underlying these objectives is also a strong commitment to learning ; from unpacking the needs of organisations often varying in size and resources, and those of their frontline staff (managers, coaches, volunteers...), to understanding the institutional, material and/or attitudinal obstacles to investing

---

<sup>1</sup> « Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium », T. Vertommen et al., 2016

<sup>2</sup> [Question sur les violences sexuelles dans le sport :: Cortisse.be](#), consulted on 16/11/2021

<sup>3</sup> Soc Sciences, 2014.

<sup>4</sup> « Pour des Activités Récréatives et Sportives dans un Cadre Sûr » is the original project name, in French.

adequate time and resources in child protection in the sector. As the topic is gaining momentum in Europe and beyond, the project thus seeks to share its findings with both the child protection and sports & leisure professional communities, encouraging uptake of best practices and stimulating reflections to find solutions to challenges and bottlenecks.

With this in mind, this learning brief aims to present the key lessons learnt captured in the implementation of the PARCS project, 2 years in. Although the project effectively runs until February 2022 – as such, the present brief should be understood as work in progress and living document – the paper presents a number of reflections and findings that have emerged from the project’s activities :

- The pilot projects – working hand in hand with 8 organisations from the sports and leisure sectors to help them improve their understanding and practices of child safeguarding, namely through the development of a Child Protection Policy
- The Training of a pool of facilitators, acting as resource persons to support pilot organisations in drafting or enhancing their Child Protection Policies
- The project’s communication campaign, targeting both the general public and clubs, organisations, federations
- Advocacy activities led with the objective to rally up support for greater commitment from duty-bearers and legal provisions to strengthen the prevention and monitoring of abuse in the sport and leisure sectors

## Lessons learnt

### A. Working in partnership : successes and pitfalls of working with institutional partners

With the aim to ensure buy-in and leverage existing public agencies with an official mandate to prevent abuse or protect children’s rights in general, the project was designed to include the participation, as implementing partners, of two important stakeholders :

- Yapaka ; the National Agency for the Prevention of Child Abuse in French-speaking Belgium
- DGDE : the Children’s Rights Ombudsman for French-speaking Belgium

In addition, the project engaged extensively with ADEPS, the public agency responsible for the promotion of sport and physical education in French-speaking Belgium, including the ‘improvement of the management and environment of the practice of sports through training and monitoring the education, management and safety aspects of sports’ within its mandate.

Working with institutional partners in Belgium’s administrative landscape (where public authorities with various degrees of autonomy and responsibility operate in a complex and intricate web of mandates and ‘competences’ across public authorities), in particular ADEPS and Yapaka, was essential to ensure the project built on existing resources and referral mechanisms already in place, and avoid reinventing the wheel or operating in a vacuum.

This had an important bearing on the project’s design and specifically, the training manual and toolkit offering step-by-step guidance for organisations to improve their Child Protection Policies, through listing existing resources as well as the relevant administrations and services offering specialised care and assistance to victims<sup>5</sup>. At the same time, it is likely that the focus on the existing institutional framework

---

<sup>5</sup> Most of these key services may be found on the Parcs campaign’s website <https://www.tupeuxledire.be/mes-confidents/>.

restricted outside-the-box thinking during discussions between the partners. As a result the project's attempts to produce innovating resources, materials or mechanisms rather than taking the stance that sufficient and well-functioning information and services already existed were regularly dismissed.

Looking back, this perhaps constituted a missed opportunity, as this approach assumed existing resources fit the varied needs of frontline coaches, teachers and volunteers we targeted. In reality, anecdotal evidence and informal feedback collected during the project suggest a number of tools are not adapted to the reality of their day-to-day work. For example, a number of professionals reported not knowing how to access the rights tools, that the number of resources was overwhelming or that the vocabulary used was not always adapted or relevant to the situations encountered. This is perhaps not surprising in light of Yapaka's broad mandate regarding the prevention of and response to child abuse in French-speaking Belgium. Whilst providing general guidance and essential information about the legislative framework to children, parents and professionals of all sectors (including teachers, youth support services, other civil servants...), it does not offer specialised expertise on child protection in sport. This is further complicated by the general lack of awareness among organisations regarding Yapaka's available resources as they do not perceive the structure to present distinct sport expertise. When they do, they may also struggle to conceive Yapaka as independent from ADEPS as both agencies work together in several programmes and initiatives under the same government, which may discourage them from reporting issues of concern or seeking additional support. Yet in our view, the unique dynamics at play in the context of children and young people participating in both amateur or high-performance sport (such as the coach/participant relationship, body image, culture of discipline and excellence to name a few) call for distinct knowledge and expertise, as well as neutral monitoring mechanisms in place.

This being said, it is also worth highlighting here the highly independent and mediating nature of child protection and victims assistance services in Belgium. In contrast with most EU States, SOS Enfants operates independently from the judiciary, which helps demystifying the act of reporting abuse. This is of key importance in the context of the PARCS project which primarily targeted coaches, professors and volunteers with limited understanding or expertise in Child Protection.

The partnership set up also influenced the general approach of the project and *tone* of the campaign. Indeed from the onset of the project, it became clear that the campaign would revolve around key words - such as *assistance*, *guidance*, and *where to find help* – with a strong emphasis on supporting sports and leisure professionals in their day to day work.

On the one hand, referencing the many available tools and resources, and pointing to relevant services equipped to help organisations deal with potential queries or direct assistance to victims of abuse, was key to offering **reassurance** to frontline workers and organisations targeted by the project, through pointing to where to find information and seek support. It stemmed from the starting point and assumption that the vast majority of professionals (coaches, volunteers...) targeted always have at heart the protection and well-being of children and young people in their care, and that instilling fear or suspicion regarding their capacity to flag and report abuse would not be welcomed or well understood in the sport and leisure communities.

On the other hand, DCI Be's child protection team implementing the project was keen not to risk **over-reassuring** professionals, downplaying the prevalence of abuse in the sectors (or at least, the risks therefore) and therefore unwillingly encouraging 'complacency' regarding the need for action and/or



whom at least 50% of the respondents were members of ADEPS. It also helped the project benefit from the ADEPS' legitimacy, granting it more credibility when approaching our target groups than if the initiative was led by a Child Protection NGO only.

Asides from this, working with a well-established institution with deep-rooted processes (ADEPS was founded in 1969) sometimes led to tensions on how to engage in meaningful and transparent debates about child protection concerns, risks and drivers in the sports sector. For example, the coordinator faced resistance to publish the findings of the project's baseline survey, in which 253 respondents participated. It is our opinion that the survey presented interesting insights into the state of play in terms of knowledge and training and needs, of professionals working in the sports and leisure sectors. Perhaps a symptom of the mounting attention it has been subject to in recent years, at times the stance of the institution seemed to be one of defensiveness, leading to question whether decisions are sometimes guided by reputational concerns, rather than child protection imperatives. This perhaps is not too surprising and echoes others impressions that "sport has been traditionally resistant to incursions from equity and rights advocates"<sup>6</sup>.

On this note, it is important to stress that ADEPS administration has the overall responsibility for monitoring the 'management and safety aspects' of its own members and affiliates. This presents a conflict of interest and in our view, limits the complete effectiveness and transparency of efforts to comprehensively prevent and respond to, child protection concerns in the sector. Additionally, feedback from field workers indicate that they tend not to perceive ADEPS as having child protection expertise. On a few occasions, we found that cases had been reported to ADEPS which redirected the respondents to other entities. As a result, it seems unclear to numerous sport professionals who is most competent to support them to respond to child protection cases, with Yapaka perceived as lacking a sport expertise and ADEPS, lacking its own child protection reporting and response mechanisms. Additionally, the fact that both Yapaka and ADEPS are governmental institutions made it difficult for Yapaka to operate as a critical entity towards the protection work conducted by ADEPS.

Yet and perhaps more importantly, the active participation of ADEPS in meetings and project's activities – including in the project's advisory committee – demonstrates an obvious interest and commitment to the issue. But it is our opinion that the sector itself presents certain inherent characteristics – for example, it is dominated by male figures and with it, patriarchal dynamics – that inevitably carry with them biases towards child protection issues and potential solutions to implement, especially for girls. This is well documented and must be born into mind when engaging with the sports sector stakeholders (including but not exclusively at high-performance level) in child protection efforts: « the highly masculine, competitive, and hierarchal nature of the sport industry offers a particularly meaningful context for understanding gender dynamics in the governance and leadership of sport organisations »<sup>7</sup>.

### **C. A diversity of the sports and leisure sectors: a NO one-size fits all approach**

With its ambition to tackle gaps in knowledge and practice of child protection in the sports AND leisure sectors, the project uncovered a huge variety of needs and capacity. In particular, the "pilot projects" component of PARCS, which consisted in working with a diverse set of organisations interested in developing their awareness of child safeguarding and child protection policies, highlighted critical

---

<sup>6</sup> Celia Brackenridge & Daniel Rhind (2016) : Child protection in sport : reflections on thirty years of science and activism

<sup>7</sup> Popi Sotiriadou & Donna de Haan (2019): Women and leadership: advancing gender equity policies in sport leadership through sport governance, International Journal of Sport Policy and Politics

differences in size, number of staff, training available, resources, recruitment processes, governance...etc. in the organisations supported by the project:

- The Belgium Federation of Gymnastics
- The Pluralist Scouts and Guilds
- Special Olympics Belgium through their member JOSO
- A music academy
- Regional Rugby club of Liège
- Animation et Loisirs pour tous – delivering homework help and tutoring services
- Coala – delivering recreational activities for children at risk/referred by social services
- Royal Olympic Club Charleroi – a football club

This confirmed the project's assumption that not one universal approach would meet the needs of all organisations. Rather, the use of trained facilitators (*intervenants spécialisés*) working closely and individually with each organisation, allowed to tailor support whether in terms of content, format and frequency of meetings, set objectives, number of staff involved...etc. It is worth noting here that important differences in background, skillset and expertise existed among the recruited facilitators.

This, in turn, had a direct correlation on the outcomes for each organisation participating. In some cases, the facilitators worked extensively across the organisation, engaging with children, coaches and management teams over several months with the aim to review in full existing but underused organisational policies. In others, it was clear from the start that some organisations, for example those led exclusively by volunteers or single-handedly by a coach or teacher, did not see the relevance and interest of developing a fully-fledged child protection policy, preferring instead focusing on one specific aspect such as recruitment processes or training for volunteers.

This brings important takeaways and learning for existing and future initiatives looking at strengthening child protection within the sports and leisure sectors. Whilst it would be tempting to judge the merits and impact of the project based on deliverables such as the number of staff trained or number of Child protection policies effectively adopted, reducing assessment to quantitative results could fail to capture where and how change happens for many small and/or informal organisations. Instead, PARCS showed that focusing on tangible, realistic objectives, was key to equally or perhaps more important for making the topic of child protection relevant to each organisation. We suggest that institutional-level indicators such as those included in the Kazan Plan's Sport and SDG indicators – for example indicator 14 % of *funded national sport bodies / member organisations that have adopted formal policies (with procedures) to i) safeguard children and ii) prevent violence against children*)<sup>8</sup> – offer important benchmarks but their limited relevance to the wider ecosystem of sports (including small clubs, centres not members of a federation) taken into consideration. In Belgium, a high quantity of local organisations do not depend on any organised national/regional sport body or federation. Moreover, even the members of federations sometimes seem to work by their own rules, ignoring the ones that are set up at a higher level.

Arguably one of the main successes of the project is thus perhaps to start instilling a *culture of child protection* through putting CP on the radar of staff, coaches and management, and encouraging reflections and conversations. This also reiterates the crucial importance of hearing direct from and gaining the trust of a wide array of professionals, including within the same organisation. With this in mind, we argue that the "Child Safeguarding Officers" approach (whereby a designated resource person

---

<sup>8</sup> Sport and SDG Indicators, Commonwealth Secretariat 2020 <https://bit.ly/3207Jrr> (accessed on 16/11/2021).



acts as Child protection focal point)<sup>9</sup>, should not preclude from investing in organisation-wide training and information. PARCS posits that coaches, trainers, teachers, assistants, management teams or parent liaison officers all have different but highly complementary needs and roles to play to promote safe organisations. Such comprehensive and participatory approaches undoubtedly require more investment in time and human resources - at least initially – but bear the best chances of sustained positive change and commitments within organisations.

Finally, working at micro level with organisations allowed, in some cases, to engage directly with the most important group the project is targeting: children participating in sports and other recreational activities. Without surprise, collecting feedback direct from children – through interviews or focus group discussions – revealed important nuances regarding their well-being and unpleasant situations they might have encountered in the participating organisations. Children’s voices should be collected and encouraged not only because of their right to participate in all matters concerning them, but because they uncover adults’ common blind spots in regards to their protection. These can cover anything from coaches and participants relationships (especially in high-performance settings) to the unequal way girls and boys are treated, to changing rooms arrangements etc.

#### **D. Advocating for child protection in sports and leisure: carving a space in political agendas**

Now in its final months of implementation and just a few weeks after the launch of the “You can say it” campaign, PARCS enters into a reflection about the future of child protection in sports and leisure organisations in Belgium, after the project ends. Whilst the project held the initial ambition to lobby for enhanced legislation in both sectors – for example, enshrining in law a legal obligation for organisations to adopt and implement a CPP - a number of parallel initiatives taking place over the course of the project, in addition to the exceptional public health crisis caused by the Covid19 pandemic, made it challenging to secure stakeholders’ commitments and attention towards PARCS’ specific advocacy objectives.

Firstly, the project was set against the very unique and complex Belgian administrative landscape, comprising of no less than three levels of government (at regional, language community and federal level) and split responsibilities for different aspects pertaining to our targeted sectors (for example, the project’s initial advocacy strategy identified more than 30 pieces of legislation including provisions relevant to the leisure and sports sectors). This makes advocacy particularly challenging as it requires monitoring multiple influencing tracks simultaneously and build momentum with duty-bearers with often very different or opposing political views. In the context of PARCs, the ‘split’ portfolio of youth and sport, and childhood and protection, between two Ministers (members of the same government but from different political groups under Belgium’s latest large *Vivaldi* coalition) whose responsibilities overlap but do not necessarily work together, illustrates this incongruous situation.

Coincidentally, the project start coincided with the final developments of a long awaited new piece of regulation in the sports sector: [the “Ethics in Sports” decree](#), an initiative of the French-speaking Wallonia-Brussels government aiming to provide a legal framework for all ethics, fair-play and governance matter within the sports sector. Whilst its relevance for questions of child protection is evident – indeed the scope of the decree is intended to cover aspects ranging from fair-play practices, harassment, racism, gender equality to fraud, corruption, refereeing, deontology *and abuse* – in practice child rights organisations seemed to be kept at bay of discussions and the drafting process. More specifically, where here the project could have benefited from the strength of the consortium arrangement, with Yapaka as formal institutional partner and ADEPS sitting on the project’s advisory committee, it did not in practice

---

<sup>9</sup> Promoted for example by the Council of Europe’s Child Safeguarding in Sport project 2020-2021

translate into obvious synergies and opportunities to input into the new legislation, which could have drawn from the project's findings and lessons learnt. Requests for information regarding the content and timeframe of the new legislation were also left unanswered by the Ministry of Sports.

It is worth noting number of encouraging measures taken by the decree: for example, it requires all management staff in federations, associations and clubs to present a Criminal Record Check including fitness to work with children. It also includes the introduction of an "Ethics Observatory" (*Observatoire de l'éthique*), a body of 20 representatives responsible to monitor fair-play and good governance, including ADEPS and the Children's Rights Ombudsman (DGDE). This suggests children are acknowledged as participants and stakeholders in the world of sports, though it remains to be seen whether child protection will receive due attention and investment, within the extremely broad remit of the Observatory.

Though the initiative is a step in the right direction of improving accountability and monitoring of the sector, not engaging meaningfully with child rights organisations to ensure child protection concerns are adequately addressed by the decree seems to us a missed opportunity. This is a direct result of the assumption that ADEPS representatives and Child protection focal points for the organisation bring sufficient expertise to the table. In our view, a number of gaps highlighted by the PARCS project, and recommendations we have formulated, remain valid:

- We believe that, generally speaking, the development of new instruments related to sports ethics and protection, whatever the level of authority, should always involve at least one person with expertise in child protection. We also recommend that due attention should be given to child protection issues in all venues deploying sport-related recommendations and tools, which is still far from being the case. Organizations specialized in child protection and child development should be members of the future Observatory of the Ethical Decree so that due special attention is paid to children in sports. The inclusion of a civil society entity should be considered, at least as an observer.
- It is essential for the protection of children that all public authorities structurally mobilize human and financial resources to uphold standards of child protection, including investment in monitoring and prevention
- We encourage the systematic use of criminal records. It is necessary to give the means to the sports structures to make the safety of all a foundation for practising sport in conditions beneficial to children.
- All facilities that receive children with special needs (e.g., children in precarious situations, children with disabilities, migrant children, sick children, children in conflict with the law, children separated from their parents) must support specialised training of their teams so that at least one worker can receive them in conditions adapted to their needs.
- It is essential to put in place guarantees of independence so that the Ethics Observatory, created by the new Decree, is not both judge and party when it has to give advice on field situations. If the ethics network is the central element of the new process for guaranteeing child protection in sport, the missions of the referents and delegates must be professionalized and clearly defined. Particular attention must be paid to ensuring that concrete guarantees are provided regarding their transparency, independence, appointment and training. If these referents and delegates have a child protection role in their mission, their contact information must be widely communicated so that all beneficiaries can identify them and contact them. Moreover, referrers and delegates must have access to ongoing professional development program that includes at

least one training course on child protection in sport, indicating the type of care network they should be part of, and training on the implementation of child protection policies.

## **Conclusion**

Overall, there is undeniable evidence that concerns for child protection in the sector of sports is receiving unprecedented attention, and Belgium is no exception. Whilst there is still a long way to go to ensure comprehensive approaches and all necessary precautions – including where relevant, adequate monitoring and regulations - are taken to ensure the safest possible environments for children to take part in sports, the evident interest of professionals (coaches, managers...) and of stakeholders (such as ADEPS and the Ministry of Sports) witnessed during PARCS signals a clear intention to commit to the question. As a Child Rights' organisation, we welcome and celebrate all positive developments towards greater safeguards for children's protection, but will continue to warn against complacency in some sectors to rely on their own internal expertise and mechanisms, over mutuality and collaboration. This includes a commitment to learning and providing due space and channels to hear from experts and of course, children with lived experience of the subject matter.

This echoes other researchers' observations:

*“Because of these differences in mission, political tensions can arise when any one organisational group attempts to pressure another to deviate from or augment its mission. Many of the earliest research studies of sexual abuse and harassment in sport focussed on the interpersonal dynamics: who did what to whom, when, how and why ? (...). Despite examining organisational culture in sport as a component of an abusive environment it led to protective interventions based on human resource solutions, such as recruitment and induction procedures, education and training. These interventions focussed mainly on “getting the right people in sport” (an individual approach) rather than ‘getting sport right’ (a systems approach). We would argue that systemic organisational elements, such as an ethical climate and measures to achieve transparency, good governance and accountability in sport, are likely to lead to more sustainable prevention and, ultimately, safer sport for all”<sup>10</sup>.*

---

<sup>10</sup> Celia Brackenridge & Daniel Rhind (2016), Ibid.