



Concept de prévention et d'intervention de Procap sur les violations des limites et les abus sexuels

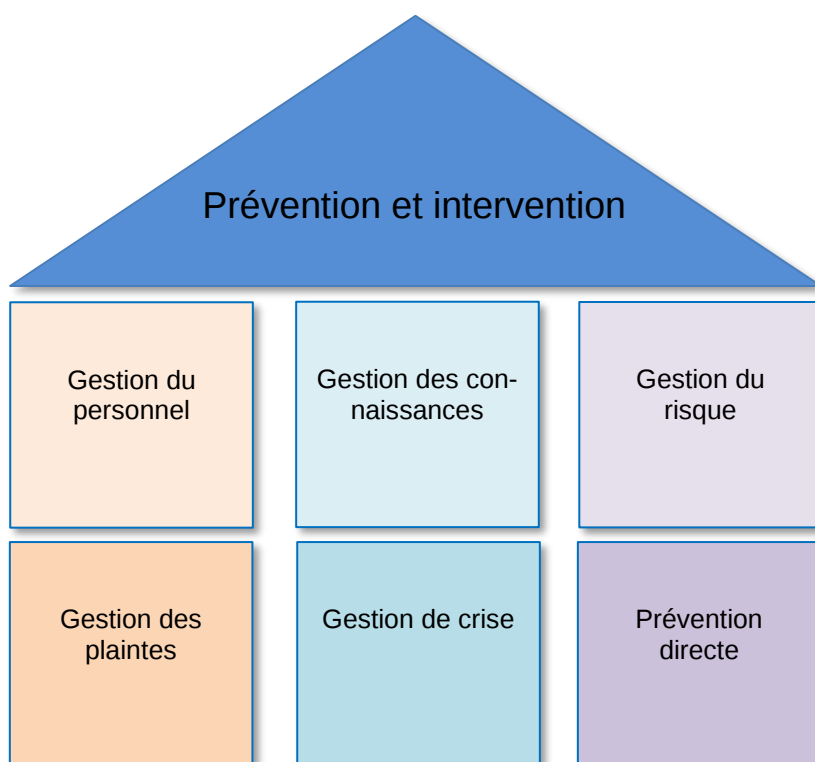


Table des matières

1) Objectifs et notions	2
2) Gestion du personnel	3
3) Gestion des connaissances	4
4) Gestion du risque	4
5) Gestion des plaintes	5
6) Gestion de crise / intervention	6
7) Prévention directe auprès des personnes avec handicap	9

La brochure « Prévention des violations des limites et abus sexuels – Code de conduite de Procap » * est l'instrument principal et contient des exemples concrets de mise en œuvre pour le chapitre 4 (gestion des risques).

Le «Code de conduite de Procap» est conçu comme un document unique car, contrairement au reste du concept de prévention, il s'adresse directement aux collaboratrices et collaborateurs de Procap exerçant une activité salariée ainsi qu'à celles et ceux dont l'engagement est limité dans le temps ou qui fournissent un travail bénévole. Contrairement au «Concept de prévention et d'intervention de Procap», cette brochure sera également disponible sous forme imprimée.

Le «Concept de prévention et d'intervention» s'adresse aux responsables de l'ensemble de l'organisation (Procap Suisse, sections, groupes sportifs) et fait donc partie des processus de gestion interne de l'organisation (directrices et directeurs régionaux, point de contact national de Procap Suisse, cellule de crise Procap Suisse, etc.).

www.prevention-procap.ch

1. Objectifs et notions

1.1. Objectifs

Les membres de toute organisation, peuvent être concernés par des cas de violations mineures ou majeures des limites, voir d'abus sexuels. Avec ce concept de prévention, nous avons créé la base d'une compréhension commune et contraignante de la manière dont une organisation doit traiter de tels cas et de la manière dont ils peuvent être, dans la mesure du possible, prévenus. Les principes du concept de prévention offrent une orientation et une sécurité d'action qui permettent d'appréhender de manière adéquate les situations à risque du quotidien et de savoir comment agir face à un cas grave. Ils sont l'expression d'une culture de respect mutuel, d'écoute et de responsabilité. Le concept de prévention est un instrument important qui nous permet de protéger l'intégrité personnelle de nos collaboratrices et collaborateurs (bénévoles et salariés), de nos membres et de nos client·e·s. Ce concept de prévention s'applique à l'association dans son ensemble, c'est-à-dire aux sections, groupes sportif et centres de conseil ainsi qu'à Procap Suisse (le secrétariat central).

1.2. Charte Prévention

Procap, avec d'autres organisations, a ratifié une « Charte pour la prévention des abus sexuels, de la maltraitance et d'autres formes de violation de l'intégrité ». Chez Procap Suisse, la mise en œuvre de cette charte est documentée dans le système de gestion de l'organisation (OMS).

NOUS SOMMES VIGILANTS ! Nous ne tolérons aucun abus sexuel, aucune maltraitance ni aucune autre forme de violation de l'intégrité. Les principes de la charte s'appliquent à toute personne travaillant au sein de notre organisation ainsi qu'à toute personne bénéficiant de nos prestations. Par ailleurs, les quatre points suivants de la charte sont concrétisés :

- un concept de prévention assure que le sujet soit toujours d'actualité au sein de l'association et qu'il fasse l'objet d'actions de sensibilisation
- les personnes ayant un besoin accru de protection sont renforcées et informées
- les employé·e·s sont perçu·e·s, sélectionné·e·s et formé·e·s comme des personnes essentielles
- l'association dispose de personnes de contact internes

1.3. Notions

Situations à risque

Les situations à risque sont des situations délicates de la vie quotidienne qui pourraient être exploitées pour l'établissement progressif de violations des limites et d'abus sexuels. Les situations à risque ne peuvent être évitées. Il est toutefois possible de les aborder avec attention et transparence. Les situations à risque sont toujours difficiles pour toutes les parties, qu'il s'agisse de violations réelles des limites, d'abus ou de malentendus, d'interprétations par d'autres personnes ou de fausses accusations.

Violations des limites

Les violations des limites sont des actes non punissables situés dans la zone grise. Elles peuvent se produire de manière involontaire, mais tout de même être perçues comme du harcèlement. Si les violations des limites se répètent, elles peuvent porter atteinte à l'intégrité personnelle d'une personne, c'est-à-dire à son intégrité physique, psychique, mentale et morale. Les violations des limites doivent être thématisées afin d'éviter qu'un abus et/ou un délit ne soient commis.

Abus sexuels (utilisé dans ce concept comme terme générique)

Les abus sexuels peuvent avoir des formes et des degrés de gravité différents, ils reposent sur des dynamiques différentes:

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme tout acte de nature sexuelle qui est perçu comme indésirable par la personne concernée. Contrairement à l'exploitation sexuelle, le harcèlement sexuel ne se produit pas nécessairement dans une relation de dépendance. Ainsi, les commentaires sur l'aspect physique, les blagues obscènes, les avances non désirées et les invitations avec une intention claire peuvent déjà être perçus comme du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Toutefois, le harcèlement sexuel comprend également des formes plus graves telles que l'envoi de photos pornographiques au travail, les attouchements ou l'exhibition d'organes génitaux (ces dernières formes sont punissables et sont considérées comme des infractions poursuivies sur plainte).

Exploitation sexuelle

L'exploitation sexuelle est un acte sexuel d'une personne en position de pouvoir avec une personne en position de dépendance. La position de pouvoir ou la relation de dépendance est utilisée pour persuader ou forcer la personne dépendante à coopérer. L'obligation de secret, qui oblige la personne la plus faible à être sans voix, sans défense et impuissante, est au centre de cette démarche. L'exploitation sexuelle est une infraction poursuivie d'office et est stratégiquement structurée, c'est-à-dire qu'elle est intentionnelle, ciblée et planifiée.

Violence sexualisée

La violence sexuelle entre pairs diffère fondamentalement de l'exploitation sexuelle de par sa dynamique : la violence sexuelle par les enfants et les jeunes est rarement structurée de manière stratégique, est parfois soumise à une dynamique d'escalade et (généralement) se produit en dehors d'un rapport de pouvoir et de dépendance. Il est important d'établir une distinction précise entre les comportements expérimentaux typiques de la tranche d'âge et les délits sexualisés chez les enfants et les jeunes. Les enfants et les adolescents âgés de 11 ans et plus sont également capables de commettre des infractions pénales.

Zone grise:

Situations à risque
Risque
Gestion du risque

Infractions pénales:

Situations de crise
Crise
Gestion de crise

2. Gestion du personnel

2.1. Principes

Donner un signal clair aux auteurs de violences

Les responsables de l'organisation sont conscients que des cas de violence sexuelle peuvent se produire dans les activités et les offres de l'association. En thématissant de manière consciente cette problématique et en faisant un réel travail de sensibilisation dans le cadre de la gestion du personnel, un signal clair sera donné aux auteurs de violences.

2.2. Lignes directrices pour le recrutement du personnel

Obtenir des références

Avant l'entretien, le parcours professionnel du candidat - curriculum vitae et certificats de travail - est soigneusement étudié. Des références sur la manière de gérer la proximité et la distance professionnelles ainsi que l'acceptation de directives internes doivent être obtenues pour chaque engagement.

Procédure de recrutement

Les thèmes tels que la violence sexuelle, la violation des limites et la gestion de la proximité et de la distance seront abordés de manière claire lors des entretiens d'embauche pour des missions récurrentes (par exemple pour les monitrices/moniteurs de groupes sportifs, les responsables de voyages, les personnes accompagnantes et aidantes). Les candidates et candidats devront alors savoir faire preuve d'ouverture et accepter la discussion. Les questions suivantes pourront alors être posées: Avez-vous déjà été confronté·e à des situations d'agression ou de violation de l'intégrité personnelle (par vous-même ou par d'autres personnes) ? Comment avez-vous réagi ? Que feriez-vous si quelqu'un dépassait vos limites personnelles d'une manière négative pour vous (exemples concrets) ? Comment réagiriez-vous si votre collègue de travail s'approchait, selon vous, trop près de quelqu'un ?

Durant les entretiens d'embauche du personnel administratif, les «situations de violations des limites et d'abus» sont également abordées mais de manière plus générale. Les questions possibles sont les suivantes: Avez-vous déjà été confronté à des situations difficiles ou à des violations des limites? Comment avez-vous réagi? Comment votre entourage a-t-il réagi?

Exiger un extrait du casier judiciaire (extrait privé)

La protection des personnes avec handicap justifie la demande d'un extrait du casier judiciaire d'une personne qui est présélectionnée dans le cadre de la procédure de candidature et qui serait amenée, en cas d'engagement, à être en contact direct avec des personnes en situation de handicap (p.ex. responsables de voyages, accompagnantes et accompagnants de voyages, monitrices et moniteurs de sport, responsables de points rencontres, etc.). Les frais relatifs à la demande de l'extrait judiciaire seront pris en charge par Procap Suisse ou par la section / le groupe sportif. Cela permet également de donner un signal clair aux auteurs de violences.

Code de conduite et déclaration d'engagement personnel

Le code de conduite et la déclaration d'engagement personnel sont des documents essentiels pour tout nouvel engagement. La déclaration d'engagement personnel est signée en même temps que le contrat de travail, elle oblige les employé·e·s à respecter les directives éthiques et les normes professionnelles établies. Il est ainsi signifié qu'en cas d'écarts répétés, peu transparents et non justifiés des directives et des normes, des sanctions peuvent être prises. Lorsque, dans le cadre d'un engagement bénévole, aucun contrat de travail n'est requis, une déclaration d'engagement personnel devra tout de même être signée.

2.3. Lignes directrices pour la gestion du personnel

Entretiens de qualification, discussions d'équipe, supervisions et interventions

Durant les entretiens de qualification, les thèmes relatifs à la conscience de son propre rôle ainsi qu'à la proximité et la distance sont abordés chaque année. En effet une culture ouverte et transparente de communication et de feedback favorise la sécurité d'action. Dans les entretiens de qualification réguliers, lors des réunions d'équipe, de la formation des bénévoles ou de la supervision et de l'intervention, les normes de qualité définies sont reflétées et les éventuelles difficultés de mise en œuvre sont discutées.

Correction de comportements inappropriés

En cas de comportement inapproprié concernant la proximité et la distance ainsi que dans d'autres situations à risque (par exemple, des violations non transparentes du code de conduite), les employé·e·s et les bénévoles sont accompagné·e·s de manière intensive, et des mesures appropriées (par exemple supervision) sont imposées et mises à disposition. Les comportements professionnels inappropriés dans le domaine non pénal sont surveillés de manière proactive par une personne de contact.

Mesures relatives au droit du travail et au règlement de service

Des écarts répétés et non justifiés par rapport aux normes de qualité ne sont pas tolérés. Ils peuvent conduire à l'imposition de mesures et, en cas de nouveau non-respect, à la cessation de la relation de travail ou de l'engagement bénévole.

3. Gestion des connaissances

3.1. Formations internes pour les employé·e·s, les personnes clé et les responsables

Employé·e·s (bénévoles et salarié·e·s)

Le traitement minutieux de la question des violations des limites et des abus sexuels, impose des exigences élevées aux employé·e·s et aux bénévoles. Les informations de base les plus importantes seront transmises sous forme de formations internes obligatoires. Ces formations permettent également une prise de conscience de la problématique et un renforcement des compétences d'action dans la gestion des risques et la gestion de crise (p.ex. formation de moniteur ou des monitrice de groupe sportif, formation destinées aux nouveaux collaborateurs de Procap, formation pour les responsables et les accompagnant·e·s de voyages). Les nouveaux employé·e·s sont initiés à la thématique au cours de la première année par le biais d'une formation. Procap Suisse coordonne cette formation en collaboration avec Cerebral, Insieme et Plusport. Elle est donnée par «Limita» (Suisse alémanique) resp. l'association «Espas» (en Suisse romande).

Personnes dirigeantes/cadres

Le traitement professionnel de la question des violations des limites et des abus sexuels, impose des exigences élevées aux dirigeants et aux responsables du personnel. Ces derniers seront également formés et accompagnés. Procap Suisse coordonne cette formation en collaboration avec Cerebral, Insieme et Plusport. Elle est donnée par «Limita» (Suisse alémanique) resp. l'association «Espas» (en Suisse romande).

Personnes clés

Des cours de formation continue récurrents visant à garantir les connaissances et à maintenir les normes de qualité sont également organisés à intervalles réguliers pour le personnel

interne clé (personnes de contact, cellule de crise, responsables internes de la prévention). Ces personnes sont en contact avec des centres de compétences spécialisés afin de toujours disposer des dernières informations en matière de prévention.

3.2. Autres mesures de sauvegarde des connaissances

Matériel d'information

L'organisation fournit du matériel d'information tel que la brochure «code de conduite Procap» aux personnes (accompagnant·e·s de vacances bénévoles, responsables de voyages, bénévoles dans les sections et les groupes sportifs) qui ne peuvent participer aux formations. Ce matériel d'information ne remplace toutefois pas la participation active aux formations organisées (2.1.).

Site internet

L'organisation fournit des informations sur le sujet (p.ex. les informations les plus importantes en bref) sur son site internet. Cela comprend le concept actuel de prévention et d'intervention Procap, le code de conduite Procap pour la prévention des violations des limites et des abus et d'autres instruments de prévention et d'intervention. Ces documents sont également disponibles en téléchargement. Une sous-page www.prevention-procap.ch doit être élaborée.

4. Gestion du risque

Analyse participative du risque

Dans chaque organisation, il existe des domaines à risque et des situations concrètes qui peuvent être exploitées à des fins d'exploitation sexuelle. Ces situations peuvent être rendues transparentes grâce aux mesures décrites dans le code de conduite. Cela implique également de préciser comment agir dans les situations à risque. Le code de conduite (voir annexe 1) a été élaboré en collaboration avec la base et sert de cadre d'orientation pour tous.

Instrument code de conduite

Tous les employés et bénévoles exerçant leurs activités dans les domaines à risque signent une déclaration d'engagement personnel au début de leur emploi ou lors de leur entrée en fonction. Les principes du code de conduite sont contraignants pour tous. Les normes du code de conduite sont discutées, complétées et précisées lors de réunions régulières d'équipe et de direction et servent à la gestion du personnel et à l'assurance qualité dans les situations à risque. Les écarts sont abordés avec transparence et doivent pouvoir être justifiés de manière concluante.

Utilisation du code de conduite

La mise en œuvre des normes de qualité définies dans le code de conduite se reflète régulièrement dans les structures de gestion et d'équipe existantes (par exemple, le recrutement, les entretiens de qualification, la formation des bénévoles, etc.) Grâce à des formations continues régulières, les personnes de contact actives au niveau national ou régional acquièrent également des connaissances sur la dynamique entre la victime, l'auteur et leur environnement, ce qui leur permet de maintenir constamment à jour les normes de qualité et le contenu du code de conduite.

Traitement des violations

Les divergences et les difficultés dans la mise en œuvre des normes existantes ou l'absence de normes pour d'autres situations sensibles/à risque peuvent être abordés et clarifiés directement (la transparence étant l'instrument de prévention le plus important). Des écarts répétés, non transparents et non justifiables de manière concluante, ne sont pas tolérés. Ils peuvent mener à un avertissement et, en cas de nouveau non-respect, à la cessation d'un engagement bénévole ou d'une relation de travail. Si les violations entraînent un arrêt de la collaboration, cette information pourra être communiquée à d'autres employeurs éventuels dans le cadre d'une demande de références.

5. Gestion des plaintes

5.1. Obligation de signalement des employé·e·s et des bénévoles

Les employé·e·s ont le devoir de signaler à leur personne de contact interne ou au service des plaintes tout fait avéré ou tout soupçon d'agression sexuelle ou d'autres infractions pénales. Ces personnes de contact savent quels centres spécialisés doivent être appelés en cas de suspicion et quelles mesures coordonnées doivent être prises. La direction ou le comité, resp. la direction de l'association ainsi que la direction du personnel sont également toujours informés.

Tout documenter par écrit

Les déclarations doivent être transcrites telles quelles, elles sont consignées et enregistrées avec la date du jour. Les faits sont explicitement séparés des interprétations.

5.2. Personnes de contact internes

Facilité d'accès pour les personnes concernées et les employé·e·s

En désignant une personne de contact, le seuil de déclaration peut être abaissé pour les personnes concernées, leurs proches ou les employé·e·s. La personne de contact peut déjà être contactée en cas de violations légères des limites ou d'incertitudes concernant le comportement de personnes de référence. La personne de contact soutient la suite de la procédure lors de l'entretien de conseil.

Compétences en cas de violations des limites

En cas de comportement fautif sans pertinence pénale, mais qui nécessite une correction (par exemple, le non-respect répété des normes de qualité), la personne de contact a une fonction de suivi et de triage. Après consultation de l'auteur du rapport, la personne de contact s'adresse aux personnes responsables habilitées à donner des instructions (service des plaintes), compétentes dans les domaines de l'assurance qualité et de la gestion du personnel. Si la personne qui fait le signalement le demande, son anonymat doit être préservé. Le devoir de confidentialité s'applique.

Compétences en cas de suspicions d'infractions

Si une infraction pénale est suspectée, en particulier s'il s'agit d'une infraction poursuivie d'office, la personne de contact interne est tenue de signaler ce soupçon à l'instance responsable des plaintes. Elle pose ainsi ses limites, resp. rend cette étape transparente pour la personne qui fait la déclaration. La direction et le responsable du personnel sont également toujours informés.

5.3. Organes de décision

Gestion des cas par l'organe de décision

L'organe de décision doit assurer une gestion coordonnée des cas conformément à la procédure d'intervention. Il est chargé de clarifier les plaintes relevant du droit du travail et du droit pénal, de décider des sanctions à prendre et de définir les mesures permettant de résoudre le problème.

Convocation de la cellule de crise

En cas de soupçon d'infraction poursuivie d'office, les décisions ne peuvent être prises par un seul individu. Conformément à la procédure d'intervention, l'organe responsable des plaintes (ou le point de contact) doit, dans ce cas, convoquer une cellule de crise élargie.

Conseil externe

En cas de soupçon et/ou de signalement d'infractions pénales, les organes chargés du cas font appel à des spécialistes externes. Les centres de conseils suivants peuvent être consultés en cas de soupçon d'abus sexuel: polices cantonales, services cantonaux d'aide aux victimes (voir le code de conduite, avant-dernière page).

6. Gestion de crise

6.1. Cellule de crise/organe d'intervention

La cellule de crise a pour tâche de traiter toutes les questions relatives à l'accompagnement des personnes concernées, aux décisions à prendre et à la communication. Le cercle des personnes concernées doit être aussi restreint que possible. En ce qui concerne la communication interne et externe, le principe de protection de la personnalité de toutes les parties concernées s'applique. Pour cette raison, ainsi que pour assurer une gestion coordonnée des cas, il n'est pas possible d'intégrer un groupe supplémentaire d'employé·e·s ou de bénévoles à l'équipe de crise. Même si cette dernière pourrait, dans certains cas, avoir besoin d'informations complémentaires.

6.2. Comment agir en cas de soupçons d'infractions

Prendre les signalements au sérieux

Chaque signalement d'infraction pénale éventuelle doit faire l'objet d'un suivi.

Aucun autre interrogatoire

En cas de soupçon d'infraction poursuivie d'office, aucun autre interrogatoire des personnes concernées ne peut être effectué pour vérifier les faits. Le risque de questions suggestives est très élevé en cas d'interrogatoire inapproprié des personnes concernées. Il est en effet très peu probable que les déclarations qui en résulteraient puissent être utilisées ultérieurement.

Garder son calme et prévoir des mesures coordonnées (voir schéma d'intervention)

La procédure d'intervention assure la sécurité et évite les erreurs graves. Chaque cas est individuel et nécessite une procédure adaptée et réfléchie. Toutes les étapes sont soigneusement décidées par la cellule de crise! Des réactions excessives et une procédure imprudente et hâtive peuvent conduire à un traumatisme supplémentaire et rendre la clarification difficile, voire impossible.

Ne pas alerter et confronter les personnes accusées

Les soupçons d'une infraction pénale ne doivent pas parvenir à la personne accusée. Cette dernière ne doit pas être confrontée au soupçon, sinon elle risque d'augmenter la pression déjà existante sur la victime ou de tenter d'échapper à la situation.

Tout documenter par écrit

Les procès-verbaux peuvent être exigés par un tribunal et servent à une évaluation minutieuse et complète de la situation. Les règles suivantes s'appliquent : toutes les déclarations, observations, mesures et délais sont documentés par écrit et de manière chronologique.

Crédibilité des déclarations

La crédibilité des personnes concernées doit toujours être présumée. Cette situation, ainsi que la présomption d'innocence de l'accusé prévue par la loi, qui est expliquée dans le paragraphe suivant, peuvent entraîner des conflits personnels ou des perturbations, par exemple au sein d'une équipe. Il faut le supporter. En cas de doute, la règle est que des mesures de clarification supplémentaires sont nécessaires et qu'une affaire ne peut être clôturée sans elles. Le bien-être de nos membres et de nos client·e·s est notre priorité absolue.

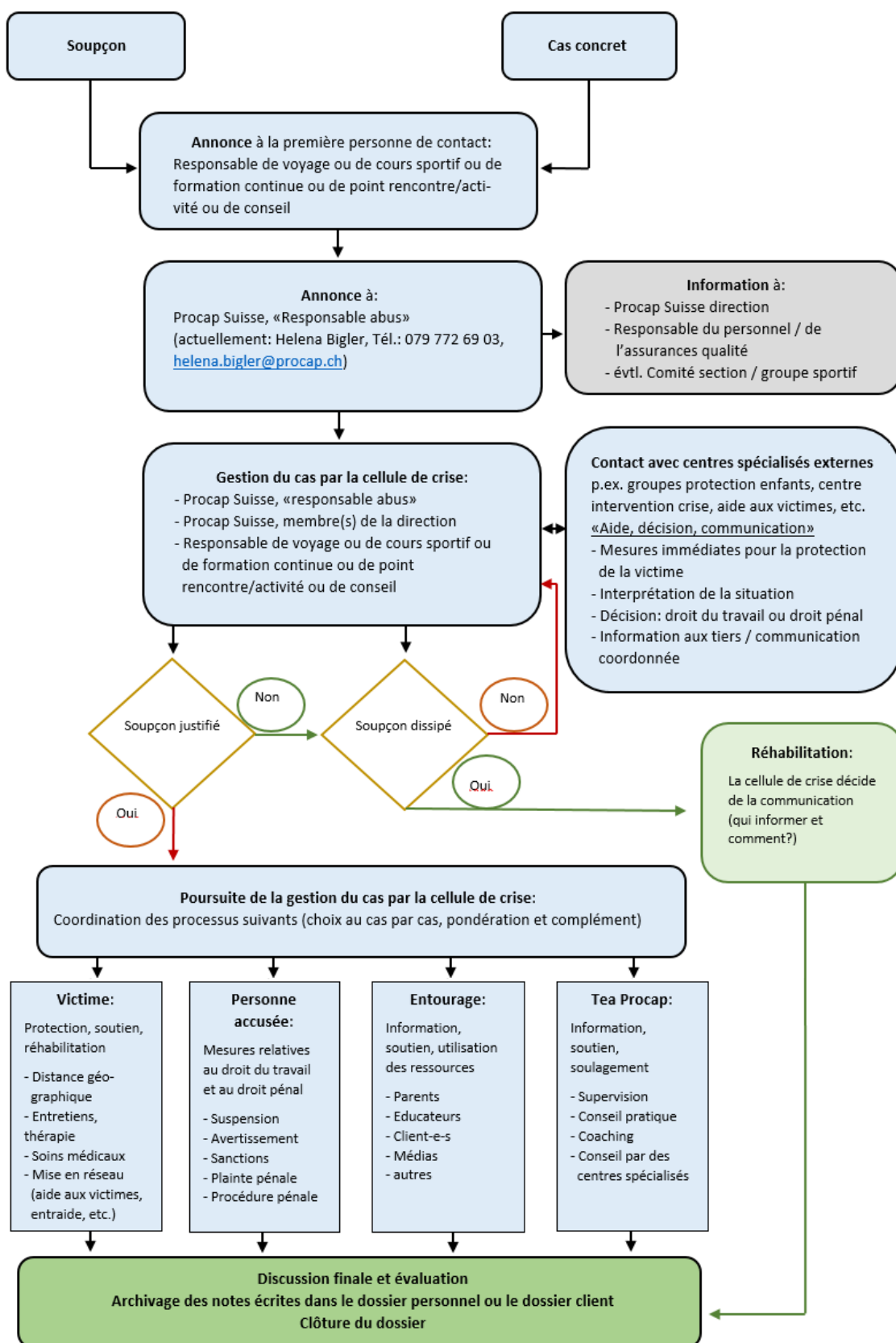
Devoir de vigilance à l'égard de la personne accusée

Si une procédure est engagée sur la base d'une plainte, la présomption d'innocence s'applique tout au long de la procédure. La situation est traitée avec soin et la protection de la personnalité (p.ex., le maintien de l'anonymat) de la personne accusée doit être respectée. Si le soupçon peut être dissipé, une procédure de réhabilitation de la personne suspectée sera engagée. Il faudra alors déterminer qui sera informé.

Mesures d'urgence pour protéger les victimes

La victime doit être soutenue (→ mise en réseau avec les centres d'aide aux victimes). En tout état de cause, il convient d'éviter ou du moins de réduire au minimum tout contact ultérieur entre la victime et la personne accusée (p.ex., suspension/exemption partielle ou totale de la personne accusée, si nécessaire également sous un autre prétexte indirect comme justification).

6.3. Schéma d'intervention



6.4. Communication

Communication de toutes les parties directement et indirectement concernées

La cellule de crise assure la circulation de l'information (personne concernée, parents, employé·e·s, service de communication, autorités). Les droits personnels de la victime et de la personne accusée doivent toujours être respectés. Les noms de l'auteur présumé et de la victime présumée ne peuvent être divulgués que si cela est nécessaire pour clarifier les faits.

Médias et grand public

Seule la personne désignée dans la cellule de crise est autorisée à fournir des informations aux médias. En concertation avec le responsable de la communication de l'association, la cellule de crise prend les mesures nécessaires pour pouvoir réagir rapidement et avec compétence à une demande des médias (préparation proactive d'une information et d'une formulation médiatiques). Les médias ne reçoivent généralement pas d'informations détaillées par téléphone, mais sont orientés vers une information médias. Cette information est préparée par la cellule de crise. La personnalité de toutes les personnes concernées (victime et personne accusée) doit être préservée. Aucun nom, adresse ou photo ne sont transmis. Si les médias commencent à faire des recherches sur place, ils doivent être tenus à l'écart des personnes concernées en raison de leur besoin de protection. La victime et les autres personnes directement concernées (y compris la personne accusée) doivent être protégées contre les contacts avec les médias.

7. Prévention directe auprès des personnes en situation de handicap

7.1. Attitude de base à l'égard des relations et de la sexualité

Les relations sont une partie importante de la vie d'une association. Les relations, qui prennent des formes et des intensités différentes, doivent pouvoir être vécues dans le respect des limites et avec une attention mutuelle. Procap reconnaît ainsi la diversité des personnes avec et sans handicap.

Dans le sens de l'aide à l'entraide, Procap soutient les personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent vivre de manière indépendante et autodéterminée, quelle que soit la forme de leur handicap. Dans la mesure de leurs possibilités, les personnes avec handicap devraient pouvoir utiliser leurs ressources existantes et assumer des responsabilités.

Toute personne, quels que soient son âge et son niveau de développement, a droit à sa propre sexualité. Personne n'a le droit d'inclure d'autres personnes dans ses activités sexuelles sans leur consentement, contre leur volonté ou en profitant d'une capacité de jugement limitée.

Procap respecte les actes sexuels au sein d'un couple, à condition que le couple soit informé et qu'il y ait un accord mutuel et un cadre approprié.

Dans le cas des mineurs, Procap tient compte de l'attitude des parents, du tuteur et/ou des personnes de référence dans l'institution. En cas d'incertitude, il convient de consulter la personne de contact de Procap ou l'éducateur de l'institution.

7.2. Information sur le thème «Prévention et intervention en cas de violations des limites et d'adresses sexuelles»

Nos membres et client·e·s reçoivent des informations sur le thème «Relations – limites et abus» et des indications leur permettant d'avoir accès aux documents correspondants. Par ailleurs des questions sont posées ou des commentaires demandés (p.ex. formulaire de feedback «vacances accompagnées ») quant à d'éventuelles violations des limites. Le point de contact au sein de l'organisation est aussi clairement indiqué. En outre, les responsables des différentes activités (camps de vacances, activités de loisirs des sections et groupes sportifs) ont pour tâche d'informer régulièrement leurs participants sur le thème «Relations – limites et abus» et de signaler les informations pertinentes publiées sur le site internet. Le sujet doit toujours être présent et accessible pour tous.

7.3. Intervention en cas de violation des limites entre personnes avec handicap

Selon le principe de normalité, l'attitude en cas de violation des limites entre personnes avec handicap est exactement la même qu'entre personnes sans handicap : les personnes de référence doivent réagir et rappeler les valeurs et les normes de Procap. Le respect de l'altérité des personnes avec handicap est une condition préalable à toutes les activités et offres de Procap. L'indépendance et la responsabilité personnelle sont systématiquement prises en compte, mais toujours dans le cadre des valeurs et des normes qui correspondent aux lignes directrices de Procap. Ainsi, tous les acteurs doivent intervenir si ces règles ne sont pas respectées, par exemple en cas de langage sexualisé entre personnes avec handicap. Si les personnes de référence ne sont pas en mesure de remédier à ces violations des limites, l'équipe, le point de contact, le comité, la direction ou la gestion du personnel doivent être informés et impliqués (dirigeants/cellule de crise).