

De fausses
allégations
peuvent
briser
une vie...

Comment les
prévenir ?



Tolérance zéro ?

D'accord,
mais si
c'était
faux...

Les abus et les négligences auprès des enfants constituent un sérieux problème. Ainsi, depuis plusieurs années déjà, un courant social et politique prône la tolérance zéro en matière d'agression ou d'abus concernant particulièrement les personnes en situation de dépendance. Si les allégations d'abus sexuel génèrent autant de réactions émotives, c'est que le consensus social est très fort pour réproucher ce genre de comportement, tant dans la population en général que chez les membres de la CSQ. Il est primordial, pour notre société, de protéger ses enfants.

Cependant, les fausses allégations d'abus constituent aussi un problème sérieux pour ceux qui en sont victimes.

C'est pourquoi il est si important de bien identifier les situations d'abus réels. La société doit offrir le soutien nécessaire aux victimes et les cures qui s'imposent aux coupables. Par contre, il faut savoir distinguer les vraies des fausses allégations. Car, si certaines allégations d'abus sont fondées, d'autres ne le sont pas.

Mais une chose est sûre : une fausse allégation de nature sexuelle devient un cauchemar pour le salarié, sur les plans personnel, professionnel, social et économique. Même en cas d'acquiescement, la réputation est souvent impossible à rétablir.

De fausses allégations
peuvent briser une vie..
Comment les prévenir ?

Les situations à risque

Les fausses allégations sont souvent la conséquence d'une mauvaise interprétation des gestes posés. Elles peuvent aussi être causées par la fabulation, les préjugés, l'abus de pouvoir ou encore le désir de vengeance.

Quelles sont les situations à risque ?

- Les situations de relation d'autorité. Le fait d'être en relation d'autorité par rapport aux élèves peut susciter des réactions contradictoires d'hostilité : « Le prof m'a réprimandé, je vais le lui faire payer »... ou d'amour : « Je trouve mon prof tellement extraordinaire que j'aimerais qu'il s'occupe de moi en particulier ».
- Toute situation où un contact physique est possible (éducation physique, intervention lors de bagarres et bousculades ou auprès d'élèves ayant des gestes violents ou provocateurs, situation de crise, encouragement et démonstration d'affection, premiers soins, etc.).
- Toute situation où une ou un élève se retrouve partiellement ou entièrement dévêtu (surveillance et discipline dans les vestiaires, entretien des toilettes, premiers soins, participation à un défilé de mode, enseignant témoin de l'exhibitionnisme de certains élèves).
- Toute situation où un employé se retrouve seul et hors de vue avec une ou un élève (bureau ou local fermé, rencontre avec une ou un élève après la classe, lors d'une reprise d'examen), à moins que cela ne soit nécessaire dans le cadre de ses fonctions.
- Les situations où l'on aborde des thèmes traitant de sexualité (cours de morale ou de formation personnelle et sociale).

Mieux vaut prévenir

Toute personne qui travaille dans le domaine de l'éducation, que ce soit comme enseignant, professionnel ou employé de soutien, doit toujours faire la distinction entre une relation professionnelle et une relation d'amitié.

Quels sont les comportements préventifs ?

- Éviter les gestes affectueux et les compliments à connotation physique ou sexuelle.
- Tenir compte du fait que certaines élèves n'aiment pas qu'on s'approche d'elles ou qu'on les touche.
- Aviser l'autorité dès qu'une situation est ambiguë ou qu'il y a malaise.
- Profiter de certaines matières où le sujet est abordé (comme les cours de FPS ou de morale) pour sensibiliser les élèves au problème (qu'est-ce qu'un geste à connotation sexuelle ?).
- Informer les élèves de leurs droits, mais aussi les responsabiliser sur les conséquences d'une fausse allégation.
- Ne pas inviter une ou un élève à prendre une consommation en dehors des activités normales.
- Ne pas inviter des élèves chez soi.
- Ne pas reconduire une ou un élève seul en voiture.
- Ne pas tolérer les contrevenants au code de vie, prévoir les gestes provocateurs des élèves (sortir nus du vestiaire) et les aviser que nous n'accepterons pas ce genre d'agissement.
- Éviter le plus possible les contacts physiques à l'extérieur d'un cadre bien défini ; si des contacts physiques ont lieu, que ce soit en présence d'un témoin.
- Avant de procéder au nettoyage des toilettes, le concierge doit s'assurer qu'elles sont vides et mettre un écriteau indiquant que le nettoyage est en cours.
- Se doter d'une façon de faire connue et approuvée pour la gestion des élèves dans les vestiaires.
- Éviter de se retrouver seul avec une ou un élève à moins que cela ne soit nécessaire dans le cadre de ses fonctions.
- Éviter les blagues à caractère sexuel ou raciste et les blagues de mauvais goût.
- Agir avec prudence lors des voyages, des sorties, des activités sociales, des fêtes, etc., en adoptant un comportement qui ne porte pas à ambiguïté.

Que faire en cas de fausses allégations ?

Soulignons, avant toute chose, que les abus et le harcèlement auprès des enfants et des mineurs ne sont admissibles en aucun temps et surtout pas dans un établissement d'éducation. En ce sens, la CSQ a adopté une attitude de tolérance zéro par rapport à de tels comportements.

Ainsi, si vous êtes témoin de tels agissements, vous avez l'obligation de porter assistance à la personne en danger et de rapporter ces faits à la Direction de la protection de la jeunesse.

Par ailleurs, si vous remarquez que l'un de vos collègues a un comportement « à risque » qui pourrait entraîner une mauvaise interprétation, nous vous suggérons de le sensibiliser au danger des fausses allégations et d'en parler à la personne déléguée syndicale.

De la même façon, si vous entendez des rumeurs, il est essentiel d'intervenir immédiatement pour les faire cesser et d'en aviser la personne concernée.

Enfin, si vous êtes victime d'une allégation non fondée (ou si vous êtes témoin qu'un de vos collègues en est victime), rappez immédiatement les faits à la personne déléguée syndicale ou à votre syndicat.

De plus, lorsque l'allégation n'est pas fondée, il faut en parler avec les collègues pour qu'ils agissent correctement avec la victime d'une fausse allégation et que celle-ci ne se sente pas isolée. Rappelons que ces personnes sont présumées innocentes tant qu'elles ne sont pas reconnues coupables .