



CSDEPJ-P-401
GUIDE

ENTENTE MULTISECTORIELLE



Service des ressources humaines
Mars 2018



Entente multisectorielle Guide à l'intention des directions d'établissement

Ce guide a été élaboré à partir d'extraits d'un outil de référence de la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) et d'un aide-mémoire mis à la disposition des organismes par le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais-Direction de la protection de la jeunesse (CISSSO-DPJ).

1. CONTEXTE

L'entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé physique a pour objectif de protéger et d'aider les enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé et d'éviter que d'autres enfants ne deviennent également victimes. Elle trouve application lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement d'un enfant est compromis ou qu'un crime de la nature d'un abus sexuel ou physique a été commis à son endroit.

Une direction d'établissement peut se retrouver dans une position délicate lorsqu'une situation requiert l'application de l'entente multisectorielle. Elle doit agir en conjuguant l'ensemble de ses obligations. Elle doit assurer la protection des élèves en collaborant avec les partenaires de l'entente multisectorielle et en partageant avec eux toute information utile. Puis, elle doit exercer son rôle d'employeur auprès de la personne salariée visée par les allégations.

2. DROITS ET OBLIGATIONS

La commission scolaire a une obligation légale de signaler au même titre qu'elle a le devoir de porter assistance à une personne en danger. L'identité du signalant ne peut être divulguée. Celui qui signale de bonne foi ne peut être poursuivi.

Une divulgation policière n'occasionne pas nécessairement une poursuite en matière criminelle.

3. DÉCLENCHEMENT DE L'ENTENTE MULTISECTORIELLE

Deux situations peuvent déclencher une entente multisectorielle :

SITUATION 1 : Lorsqu'un membre du personnel est impliqué avec l'élève

SITUATION 2 : Lorsqu'aucun membre du personnel n'est responsable de la situation :
Situation *Intrafamiliale*

Dans les deux situations, vous avez un motif raisonnable de croire que l'élève a été victime d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'absence de soins portant atteinte à sa santé physique.

Le déclenchement de l'entente multisectorielle est cependant appliqué de façon différente :

SITUATION 1 : Lorsqu'un membre du personnel est impliqué avec l'élève :

Lorsque vous êtes informé qu'un élève aurait été présumé victime d'abus physiques, sexuels ou d'absence de soins **de la part d'un membre du personnel** de votre établissement, vous devez suivre la procédure pour le déclenchement d'une entente multisectorielle.

Voici des exemples de situation et la procédure à suivre :

Si un enfant vous fait un dévoilement et que vous avez un motif raisonnable de croire que cet enfant a été victime d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'absence de soins portant atteinte à sa santé physique :

1. ÉCOUTER L'ENFANT;
2. LAISSER L'ENFANT S'EXPRIMER LIBREMENT;
3. NE PAS CHERCHER À OBTENIR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES AUPRÈS DE L'ENFANT OU D'AUTRES INTERVENANTS;
4. DIRE À L'ENFANT QUE VOUS ALLEZ L'ACCOMPAGNER ET LE DIRIGER VERS LES PERSONNES QUI PEUVENT L'AIDER.

Si un parent vous informe qu'il a un motif raisonnable de croire que son enfant ou qu'un enfant de l'école a été victime d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'absence de soins de la part d'un membre du personnel :

1. ÉCOUTER LE PARENT;
2. LUI ASSURER QU'UN SUIVI SERA FAIT;
3. L'INFORMER QUE DANS LA SITUATION PRÉSENTE S'IL EST NON SATISFAIT DU PROCESSUS, IL OU ELLE PEUT COMMUNIQUER AVEC LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE L'OUTAOUAIS-DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE (CISSO-DPJ) AU 819 771-6631.

Si une personne vous informe qu'il a un motif raisonnable de croire qu'un enfant de l'école a été victime d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'absence de soins de la part d'un membre du personnel :

1. ÉCOUTER LA PERSONNE;
2. LUI ASSURER QU'UN SUIVI SERA FAIT;
3. L'INFORMER QU'ON AURA BESOIN DE LUI POUR LA SUITE DU PROCESSUS.

Dans ces situations, lorsqu'un membre du personnel est impliqué, vous devez communiquer immédiatement avec la direction du Service des ressources humaines, au poste 15001 ou la coordonnatrice du secteur (soutien et professionnel), au poste 15013.

À ce stade-ci, ne vous inquiétez pas de savoir si vous avez suffisamment d'éléments. Votre rôle consiste à signaler dès que vous avez un doute raisonnable.

Informations à transmettre à la direction du Service des ressources humaines ou la coordonnatrice du secteur (soutien et professionnel) :

- Transmettre toute l'information que vous possédez concernant l'évènement :
 - Les paroles rapportées par l'enfant;
 - Les gestes ou mimiques de l'enfant durant son dévoilement;
 - Marques, blessures que vous avez observées;
 - Les informations générales que vous possédez concernant cet enfant : son fonctionnement, sa vulnérabilité (ex; une déficience), l'attitude des parents, leur collaboration.

- Transmettre les données concernant l'enfant et les parents :
 - Nom de l'enfant, date de naissance et adresse;
 - Nom de la mère, date de naissance, adresse et numéro de téléphone;
 - Nom du père, date de naissance, adresse et numéro de téléphone.

Rappel sur l'attitude et les comportements à avoir dans de telles situations :

1. Demeurer calme;
2. Soutenir la personne qui se confie;
3. Maintenir la communication ouverte;
4. Éviter de questionner l'enfant sur l'évènement : laisser plutôt l'enfant expliquer les évènements avec ses propres mots;
5. Rassurer l'enfant et le remercier d'avoir accepté de vous parler. Lui dire que vous allez l'aider en le dirigeant vers les bonnes personnes;
6. Prendre au sérieux toute allégation ou information à l'effet qu'un enfant pourrait être victime d'abus physiques, sexuels et absence de soins;
7. Informer la personne que vous ne pouvez garder les informations reliées à l'évènement et qu'elles doivent être transmises aux instances appropriées;
8. S'assurer d'apporter au jeune l'attention et l'encadrement pouvant assurer sa protection en attendant les conclusions de l'entente multisectorielle;
9. Éviter tout jugement sur l'enfant et sur la personne salariée visée par une enquête;
10. Éviter de confronter la personne salariée visée par une enquête;
11. Être discret sur la situation.

SITUATION 2 : Lorsqu'aucun membre du personnel n'est responsable de la situation :
Situation Intrafamiliale

Lorsque vous constatez qu'un élève aurait été présumé victime d'abus physiques, sexuels ou d'absence de soins, vous devez suivre la procédure pour le déclenchement d'une entente multisectorielle.

Voici des exemples de situation et la procédure à suivre :

Si un enfant vous laisse croire qu'il est victime d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'absence de soins portant atteinte à sa santé physique :

1. ÉCOUTER L'ENFANT;
2. LAISSER L'ENFANT S'EXPRIMER LIBREMENT;
3. DIRE À L'ENFANT QUE VOUS ALLEZ L'ACCOMPAGNER ET LE DIRIGER VERS LES PERSONNES QUI PEUVENT L'AIDER;
4. COMMUNIQUER AVEC LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE L'OUTAOUAIS-DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE (CISSSO-DPJ) AU 819 771-6631.

Si une personne vous informe qu'il a un motif raisonnable de croire qu'un enfant de l'école a été victime d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'absence de soins de la part d'une personne autre qu'un membre du personnel :

1. ÉCOUTER LA PERSONNE;
2. LUI ASSURER QU'UN SUIVI SERA FAIT;
3. COMMUNIQUER AVEC LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE L'OUTAOUAIS-DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE (CISSSO-DPJ) AU 819 771-6631.

Lorsqu'aucun membre du personnel n'est impliqué, votre rôle est simplement de communiquer avec le CISSSO-DPJ. Aucun suivi ne doit être fait au Service des ressources humaines.

Cependant, dans le cas où un membre du personnel est possiblement impliqué dans la situation avec l'élève, le processus se poursuit :

4. LES MESURES ADMINISTRATIVES PRISES POUR LA PROTECTION DES ÉLÈVES

Le déplacement de la personne salariée

Dans un souci de protéger les élèves et lorsque cela est possible, la commission scolaire peut déplacer la personne salariée à un autre poste pendant la durée de l'enquête policière.

La suspension administrative aux fins d'enquête

La commission scolaire peut également, si les circonstances le justifient, procéder à la suspension administrative de la personne salariée. Le traitement doit être maintenu, sauf lors de situations exceptionnelles.

5. LES MESURES DE SOUTIEN AUPRÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

Le maintien d'un contact

La personne salariée visée par une enquête menée en application de l'entente multisectorielle, qu'il y ait ou non dépôt de plaintes ou d'accusations criminelles, traverse également une épreuve susceptible d'affecter sa santé psychologique, financière et professionnelle. Le maintien d'un contact avec celle-ci, en respect des informations pouvant ou ne pouvant lui être communiquées, est recommandé. Même si les informations pouvant lui être communiquées sont parfois très limitées, il faut éviter de couper tout contact en laissant la personne salariée dans l'ignorance et l'isolement.

Le soutien et l'accompagnement du syndicat

La direction d'établissement invite la personne salariée à consulter ses représentants syndicaux pour lui permettre d'être accompagnée et s'assurer que ses droits soient respectés.

L'accès au Programme d'aide aux employées et employés (PAE)

Considérant l'impact parfois dévastateur que peuvent avoir des allégations portées à l'endroit d'une personne, il est souhaitable de rappeler à la personne salariée qu'elle peut communiquer avec le PAE de la commission scolaire si elle a besoin de soutien psychologique.

L'accompagnement lors du retour au travail

Dans le cas d'un retour au travail, le soutien de la personne salariée est particulièrement important, afin de favoriser sa réintégration dans les meilleures conditions possible.

Celle-ci peut notamment vivre de l'anxiété face à son retour en milieu de travail ou encore des situations difficiles avec des collègues. Une rencontre initiale pour accueillir la personne salariée est suggérée; d'autres rencontres, ainsi que des interventions dans le milieu de travail, pourraient être nécessaires.

Les informations pouvant être communiquées à la personne salariée

Les principes à la base de l'entente multisectorielle recommandent de faire preuve de prudence dans la communication d'informations à la personne salariée, et ce, afin de ne pas contaminer l'enquête que devront mener les policiers.

Parmi les informations que la commission scolaire peut divulguer à la personne salariée concernée, notons le fait que la personne salariée fait l'objet d'allégations visées à l'entente multisectorielle.

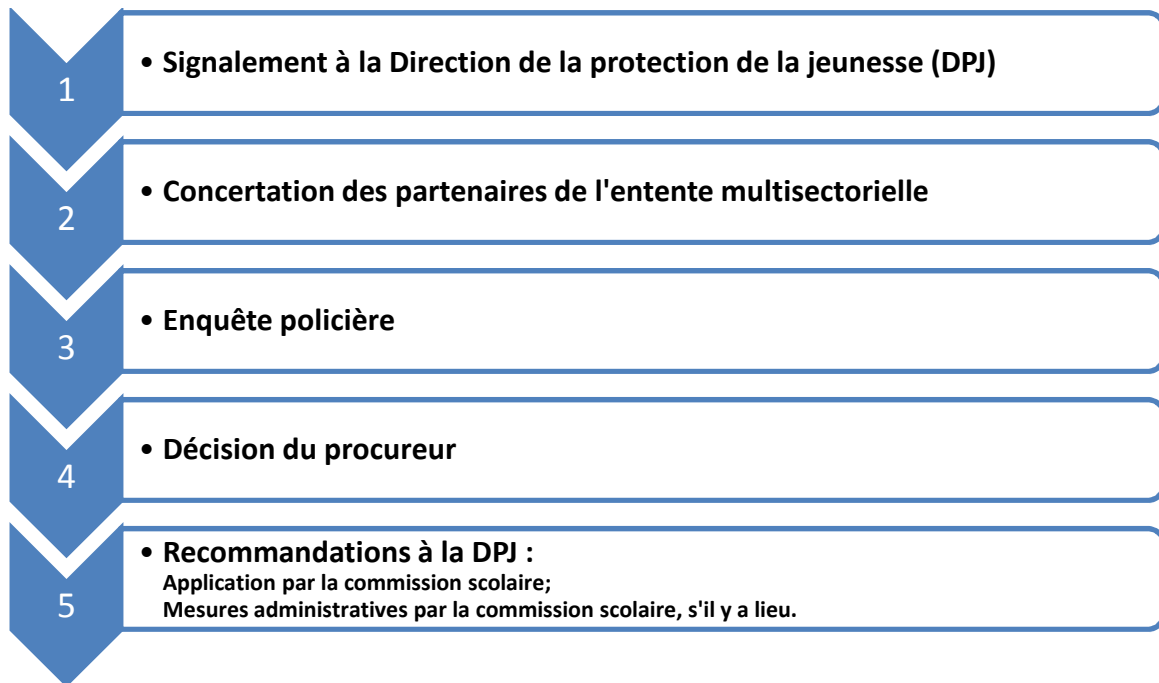
La direction d'établissement peut expliquer à la personne salariée en quoi consiste l'entente multisectorielle, notamment le fait que les allégations visées à l'entente peuvent être de la nature d'abus physiques ou d'abus sexuels d'une personne adulte sur une personne mineure. La commission scolaire peut remettre à la personne salariée visée une copie du dépliant préparé par la FCSQ et portant sur l'entente multisectorielle. La direction d'établissement peut également mentionner les étapes de l'entente multisectorielle.

La confidentialité et la protection de la réputation

Sous réserve des dispositions de l'entente multisectorielle, il est essentiel de préserver la confidentialité d'un dossier impliquant la mise en œuvre de l'entente, et ce, autant pour préserver l'intégralité de l'enquête policière et celle de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) que pour protéger les droits de toutes les personnes concernées, qu'il s'agisse de l'élève, de la personne salariée ou de toute autre personne.

Il est important de rappeler que les allégations ne mènent pas nécessairement au dépôt d'accusations ou, le cas échéant, à un verdict de culpabilité. Le jugement de collègues, d'élèves et de parents peut être porté rapidement à l'encontre d'une personne. Ces situations peuvent avoir un effet destructeur et entacher sérieusement sa réputation.

6. APPLICATION DE L'ENTENTE MULTISECTORIELLE LORSQU'UN MEMBRE DU PERSONNEL EST IMPLIQUÉ



SIGNALEMENT À LA DPJ - RÔLES

Commission scolaire (SRH)

Signaler le cas au directeur de la protection de la jeunesse

Police

Recevoir la plainte et la signaler au directeur de la protection de la jeunesse

Directeur de la protection de la jeunesse

- Recevoir et traiter le signalement;
- Déterminer si le signalement est retenu ou non, orienter l'enfant et ses parents vers les ressources appropriées, s'il y a lieu. Dans tous les cas (que le signalement soit retenu ou non), les intervenants du CISSSO-DPJ coordonnent l'entente multisectorielle;
- S'il y a lieu, informer la police, le procureur des poursuites criminelles et pénales et, le cas échéant, la commission scolaire.

CONCERTATION DES PARTENAIRES

Une équipe de base est constituée (DPJ, policier, procureur des poursuites criminelles et pénales et le représentant de la commission scolaire) pour la tenue d'une rencontre de liaison et de planification.

Lors de la rencontre, l'équipe de base dresse l'état de situation à partir de l'information déjà disponible et convient dans le respect des responsabilités respectives :

- Du degré d'urgence de la situation;
- Des mesures à prendre pour protéger et aider l'enfant;
- Des mesures à prendre pour préserver les droits de la personne en cause;
- De la contribution pouvant être apportée par d'autres organismes;
- De l'application de la procédure d'intervention sociojudiciaire;
- De la pertinence de recourir à une évaluation médicale;
- De la stratégie à arrêter quant au déroulement des actions à venir (qui fait quoi, quand, comment, où);
- Identifier un plan de communication.

ENQUÊTE POLICIÈRE

Procéder aux enquêtes, aux évaluations et aux inspections requises selon la stratégie identifiée :

Évaluation :

- Déterminer si les faits sont fondés et si la sécurité ou le développement de l'enfant est compromis et doit faire l'objet d'une intervention dans la cadre de la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ).

Enquête :

- Déterminer si les faits allégués sont fondés et peuvent être prouvés dans le cadre de l'application du Code criminel ou en droit du travail;
- Entrevue avec l'enfant par enregistrement magnétoscopique par les policiers;
- Enregistrement/déclaration écrite de la version du suspect et des autres témoins de la poursuite (police);
- Collecte des éléments de preuve et préservation de la preuve (police).

PRISE DE DÉCISION / APPLICATION

Mettre en commun les informations recueillies (rencontre ou conférence téléphonique).

Si les faits allégués sont fondés, choisir les actions à entreprendre :

- 1- Choix des moyens les plus adéquats :
 - S'il y a lieu, poursuite criminelle et/ou mesures de protection LPJ;
 - Mesure d'ordre disciplinaire ou administratif, s'il y a lieu, par la commission scolaire.
- 2- Aide à l'enfant et à sa famille : Orientation vers une ressource appropriée;
- 3- Préparation / mise en œuvre d'une stratégie de communication, le cas échéant;
- 4- Appliquer les décisions convenues par les intervenants;
- 5- Tenir constamment les partenaires informés du déroulement et du résultat des actions entreprises.

Service des ressources humaines

Mars 2018

*Références : Outil de référence de la FCSQ
Aide-mémoire du CISSSO-DPJ*

La commission scolaire remercie la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) et le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais-Direction de la protection de la jeunesse (CISSSO-DPJ) d'avoir permis l'utilisation de documents pour la création de ce guide.

La Fédération
des commissions
scolaires
du Québec



*Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de l'Outaouais*

Québec 