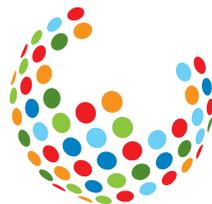


Prévention des transgressions physiques, psychiques et sexuelles

Lignes directrices pour la conception d'un code de conduite
dans les structures d'accueil parascolaire



kibesuisse

Table des matières

Introduction	3
Terminologie	4
Principes pédagogiques dans le travail quotidien	5
Idées directrices	7
Utilité	8
Gestion du code de conduite	9
Aspects concrets du code de conduite	10
Intervention en cas de soupçon de transgression	14
Règles de comportement	15
Annexe A: Déclaration d'engagement concernant le respect du code de conduite quant aux transgressions	17
Annexe B: Instrument de travail se rapportant aux questions à se poser	18

Introduction

Les personnes qui travaillent dans des structures d'accueil parascolaire sont tenues de protéger et de veiller au bien-être des enfants et des jeunes qui leur sont confiés. Elles ont pour tâche de reconnaître les ressources des enfants, des jeunes et de leur entourage, de les encourager et de les protéger.

Les présentes lignes directrices doivent faciliter la rédaction d'un code de conduite destiné aux collaborateurs et aux collaboratrices, en vue de prévenir les transgressions. Elles constituent un instrument de travail mis à disposition des personnes qui s'occupent des enfants et des jeunes dans des structures d'accueil parascolaire.

Un code de conduite sert à sensibiliser le personnel et à l'inciter à s'intéresser à la thématique des violences de type psychique, physique et sexuel. Il aide à percevoir des dangers potentiels et à désamorcer des situations critiques.

Les institutions peuvent utiliser les présentes lignes directrices pour rédiger leur propre code de conduite, qu'il convient ensuite d'introduire et d'intégrer dans l'institution.

Un instrument de travail contenant des suggestions pour l'élaboration, l'introduction et l'application du code de conduite figure en annexe. Les suggestions se rapportent aux trois instances que sont «l'organisme responsable», «la direction» et «le personnel d'encadrement». Les colonnes du tableau permettent de déterminer le domaine concerné par telle ou telle question.



Terminologie

Les enfants et les jeunes peuvent être concernés par de nombreuses formes de violence, raison pour laquelle la littérature spécialisée emploie différents termes à cet égard. Dans le présent document, le choix s'est porté sur le terme générique de «transgressions».

Une caractéristique typique des transgressions est la violation de l'intégrité, liée à une importante différence de pouvoir entre la personne à l'origine de l'acte et la victime. Les transgressions ne sont souvent comprises ou reconnues que sous leur forme la plus grave, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit de violence physique, de viol ou de contrainte. La personne qui commet l'acte exploite sa position de pouvoir ou d'autorité pour satisfaire ses besoins aux dépens de l'enfant ou de l'adolescent-e.

Lorsqu'un établissement laisse une trop grande liberté d'action à son personnel et que les prescriptions en vigueur manquent de clarté, il existe un risque que les collaborateurs/trices s'approprient

cet espace disponible en y intégrant leurs propres idées et opinions.

Une distinction est faite entre les transgressions psychiques, physiques ou sexuelles:

Transgressions d'ordre psychique

Il s'agit ici d'un comportement conscient ou inconscient qui passe par des punitions et/ou un dénigrement et qui peut nuire de manière significative au développement des enfants ou des jeunes. La négligence, la contrainte en matière alimentaire ou la privation de nourriture sont elles aussi des formes de violence psychologique.

Transgressions d'ordre physique

En plus des coups, les transgressions de ce type comprennent le fait de retenir physiquement des enfants ou des jeunes, de les secouer, les pousser, leur donner des coups de poing, les tirer par les oreilles ou les forcer à rester à leur place.

Transgressions d'ordre sexuel

Ces transgressions concernant des enfants ou des adolescents comportent un large éventail d'actes sexuels qu'une personne adulte ou un enfant ou adolescent-e significativement plus âgé-e impose à un enfant pour s'exciter ou se satisfaire sexuellement¹.

Dans cet éventail figurent notamment les actes suivants:

- un rapprochement motivé par un désir sexuel
- une expression sexiste

1 Guide «Früherkennung von Gewalt an kleinen Kindern» (non disponible en français), fondation Protection de l'enfance Suisse (2017)

- le non-respect répété de la pudeur individuelle
- le fait de toucher les parties génitales
- la présentation de médias à contenu sexuel

Principes pédagogiques dans le travail quotidien

Le personnel d'encadrement a un mandat de formation et d'éducation non-formelle² et encourage le développement personnel, l'intégration sociale des enfants et leur participation active à la communauté. Cela signifie que les collaborateurs/trices transmettent des attitudes, des connaissances et des valeurs, parmi lesquelles figure aussi le renforcement des enfants et des adolescents qui leur sont confiés.

Renforcement des enfants et des adolescents

Kibesuisse conseille de s'inspirer du modèle de prévention à sept points proposé par l'organisation Limita³ afin de renforcer la confiance en soi, l'autonomie et la personnalité des enfants et des adolescents.

1. Ton corps t'appartient.

2 Voir «Articulation de l'éducation formelle et non formelle: implications pour la formation des enseignants» sur <http://unesdoc.unesco.org> (site consulté le 5 mai 2019)

3 Voir www.limita-zh.ch, sous «Opferprävention» (site en allemand)

2. Tes sentiments comptent.
3. Il existe des contacts physiques agréables et désagréables.
4. Tu as le droit de dire non.
5. Il y a de bons et de mauvais secrets.
6. Tu as le droit d'obtenir de l'aide.
7. Tu n'es pas coupable.

Le travail pédagogique renforce l'indépendance et le libre consentement des enfants et des jeunes et pose les bases essentielles de la prévention des transgressions. Un enfant qui parvient à influencer sa propre vie sera plus à même d'agir pour lui-même et par rapport à ses limites. C'est là une protection efficace contre les comportements transgressifs.

Il s'agit de respecter les points suivants dans le cadre du travail pédagogique:

- Les collaborateurs/trices ne franchissent pas les limites de la proximité tolérable et maintiennent la distance nécessaire avec les enfants et les jeunes. Ils et elles connaissent leur position de pouvoir. La responsabilité des actes est toujours de leur ressort.
- Le droit des enfants et des jeunes à l'intégrité, la sphère privée et intime est respecté. Le personnel d'encadrement conserve la distance nécessaire même lorsque les impulsions proviennent des enfants ou des adolescent-e-s.
- Les enfants et les jeunes ont conscience qu'ils doivent réagir lorsqu'ils n'ont pas un «bon» sentiment ou lors d'incidents et savent à qui s'adresser. Des règles de comportement particulières s'appliquent dans les situations où le contact corporel ou une aide physique sont nécessaires.

Tolérance zéro lors de comportements transgressifs

Les transgressions par des collaborateurs/trices envers les enfants et les jeunes mais aussi entre ces derniers ne sont en aucun cas tolérées.

Dans les structures d'accueil parascolaire, le personnel d'encadrement sait qu'un comportement transgressif constitue une violation majeure de l'intégrité corporelle et morale des enfants et des jeunes mais aussi une grave rupture de confiance. Le personnel entreprend tout ce qui est en son pouvoir pour prévenir de tels comportements, notamment en appliquant des mesures de sensibilisation et de renforcement des enfants et des jeunes. Il faut toujours mettre un terme à un comportement transgressif entre des enfants et des jeunes en intervenant.

Connaissance des actes relevant du droit pénal et de leurs conséquences

Le code pénal et le code civil suisses réglementent les comportements qui portent préjudice aux enfants et aux jeunes et qui sont punissables. Les collaborateurs/trices connaissent les articles pertinents et savent qu'en cas d'infraction aux dispositions légales et à la déclaration d'engagement⁴, des mesures de droit pénal ou de droit du travail seront prises à leur rencontre. L'organisme responsable, quant à lui, est conscient de son devoir de garde et de protection et l'assume avec diligence.

Principe: proximité et distance

La création d'une relation professionnelle avec les enfants et les adolescent-e-s

4 Voir à la page 12 «Demande d'extraits du casier judiciaire»

constitue la base même du travail pédagogique. Elle implique également la possibilité, pour les enfants et les jeunes, de développer des relations individuelles qui correspondent au cadre de la prise en charge. La responsabilité en matière de proximité et de distance relève toujours des collaborateurs/trices, qui sont garant-e-s du respect des limites.

Relations privées entre les enfants ou les jeunes et les membres du personnel d'encadrement

Les relations privées entre des enfants ou des jeunes et des collaborateurs/trices (également sur les médias sociaux comme facebook, Snapchat, Instagram ou par des canaux de communication comme WhatsApp) se situent hors de la relation de prise en charge et sont incompatibles avec une attitude professionnelle. Il existe un risque de confusion entre intérêts professionnels et privés.

Idées directrices

Sensibiliser

Les collaborateurs/trices traitent de la thématique des transgressions qui concernent les enfants et les jeunes. Ils savent comment gérer les questions de proximité et de distance et connaissent les règles de comportement et les principes pédagogiques d'une action professionnelle. Ainsi, ils sont à même de percevoir les transgressions de manière différenciée et d'y réagir avec diligence. Les enfants et les jeunes sont intégrés à la discussion portant sur ce sujet. Cette sensibilisation leur permet de reconnaître un comportement transgressif, auquel ils apprennent à réagir de manière constructive.

Observer

Les règles de comportement définies dans le code de conduite permettent de déceler les situations critiques pour le personnel, les parents⁵, les enfants et les jeunes. Les collaborateurs/trices les perçoivent et les désamorcent en agissant de manière réfléchie.

5 Le terme de «parents» recouvre également dans le présent document les personnes responsables de l'éducation/les personnes détentrices de l'autorité parentale.

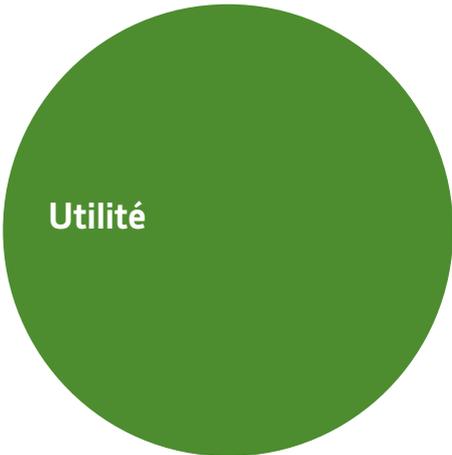
Protéger

La transparence élève le seuil des comportements transgressifs. Des règles de comportement transparentes permettent à toutes les parties intéressées de connaître le cadre d'une action professionnelle. Chacun sait quel comportement constitue une transgression et peut réagir à celui-ci avec plus de sûreté. Cela permet de protéger non seulement des victimes potentielles, mais aussi les collaborateurs/trices contre de fausses accusations.

En demandant la signature de la déclaration d'engagement au personnel (voir annexe A), la direction impose un garde-fou supplémentaire.

Favoriser la confiance

La transparence créée par le code de conduite renforce la confiance entre les enfants, les jeunes, les parents et le personnel d'encadrement.



Utilité

La réflexion qu'implique le code de conduite et son intégration dans le travail pédagogique sont utiles aux organes et personnes suivants.

L'organisme responsable

Les règles de comportement établies permettent à l'organisme responsable de définir quand et lors de quels incidents lui-même et/ou des services extérieurs sont informés et intégrés par la direction.

La direction

Le code de conduite augmente la capacité d'agir de la personne qui dirige la structure. Il lui apporte un soutien en cas de soupçon ou de transgression avérée, lorsqu'il s'agit de prendre des mesures.

Les membres du personnel

Le code de conduite sert de base au débat de fond qui porte sur la prise en compte des règles de comportement dans les structures d'accueil parascolaires. Il tient lieu par ailleurs d'outil de travail lorsqu'il s'agit de réfléchir. Il tient lieu par ailleurs d'outil de réflexion quant

à ses propres identité et mandat professionnelles ainsi qu'à sa propre position au sujet des transgressions.

Le personnel a des rôles différents à jouer lorsqu'il gère les comportements transgressifs. Ses membres doivent, d'une part, porter un regard critique sur leur propre façon de concevoir la proximité et la distance. Ils sont tenus, d'autre part, de réagir au comportement des autres membres de leur équipe et de leur faire des remarques critiques ou encore de répondre à des transgressions le cas échéant.

Le fait d'avoir une réflexion, ensemble et entre professionnels, au sujet du code de conduite permet d'éviter à la fois l'insécurité au sein de l'équipe et une ambiance de travail marquée par le contrôle.

Les parents et les personnes de référence des enfants et des adolescent-e-s

Le code de conduite fournit aux parents et aux autres personnes concernées des informations sur les principes pédagogiques et les règles de comportement appliqués dans la structure d'accueil parascolaire mais aussi sur la façon dont les questions de proximité et de distance et les comportements transgressifs sont gérés. En cas d'incertitude, les parents savent à qui s'adresser.

Gestion du code de conduite

Tous les collaborateurs/trices des structures d'accueil parascolaire sont tenu-e-s de respecter les règles de comportement inscrites dans le code de conduite.

Le code de conduite est introduit comme suit:

- Les **membres du personnel** de la structure reçoivent le code de conduite avec leur contrat de travail. Avant de commencer à travailler, ils lisent soigneusement le document, réfléchissent à leur propre comportement et signent la déclaration d'engagement. Ce faisant, ils confirment avoir lu le code et s'engager à respecter les principes qu'il contient.
- Les **parents** reçoivent le code de conduite au moment où leur enfant commence à être accueilli dans la structure d'accueil parascolaire.
- Le code de conduite est aussi remis aux enfants et aux jeunes, dans un souci de prévention professionnelle, pour autant, bien entendu, que leur âge et leur stade de développement le

permettent. Les parents sont informés à l'avance de ce travail de prévention.

- La **direction** examine régulièrement, lors d'entretiens avec les collaborateurs/trices et les parents, la façon dont les règles de comportement sont respectées.
- L'**équipe** réfléchit régulièrement à la mise en œuvre de ces règles au cours de colloques, de discussions de cas ou de supervisions prévues à cet effet. Si nécessaire, l'équipe définit, avec la direction, des règles supplémentaires et adapte le code en conséquence.
- Les **personnes extérieures**, qui collaborent d'une quelconque façon avec la structure d'accueil parascolaire, connaissent le code de conduite. Selon leur forme de collaboration, elles signent elles aussi la déclaration d'engagement et confirment ainsi qu'elles ont lu le document et respecteront les principes qui y sont exposés.

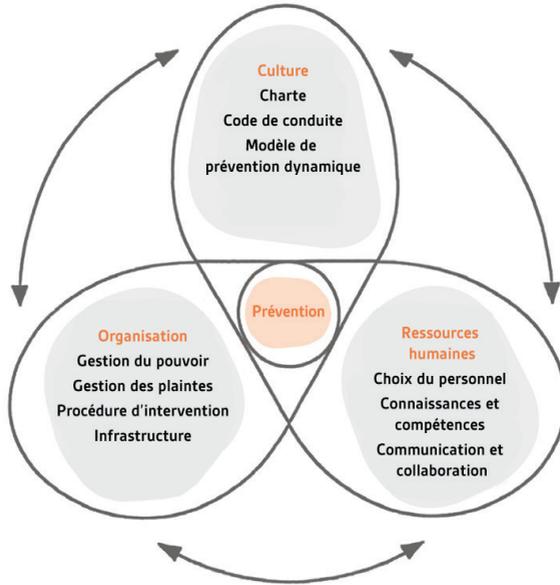
Aspects concrets du code de conduite

Mesures préventives

Le code de conduite est l'un des éléments du travail de prévention effectué dans les structures d'accueil de jour parascolaire. Kibesuisse se fonde à cet égard sur le modèle de prévention de l'organisation Limita⁶ (voir illustration 1) grâce auquel des mesures peuvent être planifiées et mises en œuvre. La réduction des facteurs de risque permet d'agir contre les comportements transgressifs. Il importe à cet égard que les mesures (telles que la diminution du rapport de pouvoir entre les collaborateurs/trices d'une part et les enfants/adolescents d'autre part) soient appliquées à tous les niveaux (institution, personnel, enfants et adolescents). La question du pouvoir et la façon de le gérer doivent régulièrement faire l'objet d'un débat et d'une réflexion critique dans le cadre du travail pédagogique.

6 Voir «Elemente der institutionellen Prävention» sur le site Internet www.limita-zh.ch (uniquement en allemand) (site consulté le 5 mai 2019)

L'hélice¹ selon l'organisation **LIMITA**.



¹ selon Franz Biehal

LIMITA.

Illustration 1: modèle de prévention de l'organisation Limita

La charte de l'institution, des directives concrètes, des cahiers des charges et un programme pédagogique définissent le mandat de travail de l'ensemble des collaborateurs/trices. Il s'agit là d'autant d'instruments qui nomment les responsabilités et qui couvrent les zones grises. Plus les descriptifs sont concrets et plus les collaborateurs/trices peuvent assumer leurs tâches avec assurance et gérer avec clarté le pouvoir qui leur est accordé. Des domaines d'activité clairement précisés permettent d'éviter efficacement des comportements à tendance transgressive.

A l'inverse, les éléments suivants, notamment, favorisent des comportements transgressifs:

- Absence de règles sur la façon d'organiser la vie quotidienne dans la structure et absence de modèles pour le travail pédagogique
- Approche ou attitude commune négligée
- Différences de pouvoir marquées
- Manque de participation des enfants, des jeunes et du personnel
- Délimitation insuffisante entre les rôles professionnels et privés

Sélection du personnel

Une procédure classique d'embauche ne permet pas, en règle générale, de reconnaître des personnes susceptibles de commettre des actes répréhensibles, car celles-ci n'ont pas un profil spécifique du point de vue de leur personnalité. Des mesures particulières peuvent permettre de réduire ce risque:

- Évocation, de manière critique, de la motivation professionnelle des personnes et de la façon dont elles conçoivent leur rôle⁷
- Demande de références
- Demande d'extraits du casier judiciaire
- Signature de la déclaration par laquelle les personnes s'engagent à respecter le code de conduite

Demande d'extraits du casier judiciaire

Kibesuisse conseille de demander l'extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers de tous les membres du personnel qui sont présents pendant la prise en charge des enfants et des jeunes. En ce qui concerne les personnes dirigeant les structures, kibesuisse recommande de demander également, en plus de l'extrait déjà mentionné, l'extrait du casier judiciaire destiné à des particuliers⁸. Il convient de requérir ces extraits régulièrement, tous les cinq ans.

Chaque organisme responsable définit préalablement les conséquences que peuvent avoir les inscriptions qui figurent dans le casier judiciaire. Une inscription

pour une infraction aux règles de la circulation routière n'a pas le même poids qu'une inculpation pour contrainte. Les extraits du casier judiciaire n'offrent cependant aucune certitude absolue. En effet, l'extrait du casier judiciaire destiné à des particuliers se prescrit, les inscriptions peuvent être radiées et les procédures en cours n'y figurent pas.

Formation continue

Les collaborateurs/trices des structures d'accueil parascolaire disposent de connaissances spécifiques et de compétences qui leur permettent d'être sensibilisé-e-s aux comportements transgressifs et d'y réagir en conséquence. Cela suppose une analyse approfondie et assistée de soi-même, de la culture d'équipe et du travail pédagogique. Des formations continues ciblées permettent de prendre conscience des facteurs de risque et augmentent le niveau de protection par rapport aux comportements transgressifs.

Communication ouverte avec les parents et le corps enseignant

Les parents et le corps enseignant comprennent bien en quoi consiste le travail pédagogique dans les structures d'accueil parascolaires, qui leur est ouvertement présenté. Les personnes qui encadrent les enfants sont capables d'avoir un regard critique à l'égard des parents, du reste de l'équipe, de la direction et des membres du corps enseignant.

Communication et coopération au sein de l'équipe

Une culture du commentaire constructif contribue à la prévention. La direction veille à ce que l'ambiance de travail

7 Le fait d'aborder ouvertement cette question a un effet dissuasif sur les auteurs potentiels d'actes transgressifs.

8 Voir le site www.casier-judiciaire.admin.ch (site consulté le 5 mai 2019)

soit caractérisée par une grande transparence et reste ouverte aux questions et aux incertitudes. Les collaborateurs/trices sont habitué-e-s à réagir à des comportements irritants mais aussi à admettre les commentaires aussi bien positifs que négatifs. La probabilité que les collaborateurs/trices demandent de l'aide aux membres de l'équipe ou à la direction augmente ainsi. Des observations débouchant sur des remarques constructives ainsi que sur des échanges réguliers au sein de l'équipe stimulent les processus de réflexion des membres du personnel. Une communication transparente et valorisante accroît le sentiment de sécurité face au travail professionnel et renforce la confiance mutuelle.

Processus de réflexion

Atteindre ses limites fait partie du quotidien de l'encadrement. Mener une réflexion sur son activité comme sur soi-même est un élément du travail pédagogique professionnel dans les structures d'accueil parascolaires. Les collaborateurs prennent au sérieux en premier lieu leurs propres doutes et les confrontent aux connaissances spécifiques dont ils disposent afin de pouvoir développer d'autres stratégies. Si les membres du personnel d'encadrement se sentent débordés, ils ont le droit et le devoir de demander de l'aide. La réflexion ne doit pas uniquement porter sur l'action pédagogique des collaborateurs/trices, de manière isolée, mais également se référer à des procédures en termes de gestion, à des structures ainsi qu'à des idées directrices d'ordre pédagogique et éthique. Pour pouvoir mettre en place de tels processus de réflexion, kibesuisse conseille

de recourir à un accompagnement externe sous la forme d'une supervision. Une intervention est, elle aussi, un dispositif envisageable.

Contrôle de l'application du code de conduite

La prévention des comportements transgressifs passe par le contrôle régulier de l'application du code de conduite par les supérieur-e-s hiérarchiques. Ces derniers présentent ouvertement aux collaborateurs/trices la façon dont le contrôle est prévu.

Les contrôles apportent un soutien à la compréhension professionnelle des rôles et clarifient les relations entre les membres du personnel. Il se peut qu'en raison d'un manque de distance par rapport à ces derniers, il ne soit pas possible de réagir de manière cohérente à un comportement transgressif. Dans de telles situations, le fait de se taire est la plus mauvaise solution. Si nécessaire, les supérieur-e-s prévoient des mesures de formation continue en vue de différencier les connaissances pédagogiques et d'accroître les compétences liées aux actions dans ce domaine.

Intervention en cas de soupçon de transgression

Toute remarque ou toute plainte, qu'elle émane des membres du personnel, des enfants, des jeunes ou des parents et de personnes extérieures, est prise au sérieux et donne lieu à un examen. D'autres démarches sont alors mises en place (discussion avec les services spécialisés, contact avec les autorités, etc.). Si les collaborateurs/trices ont connaissance d'un soupçon de comportement transgressif envers les enfants et les jeunes ou entre eux, ils/elles transmettent cette information à la direction.

Il en va de même dans des contextes de suspicion, indépendamment du fait que la personne qui est peut-être à l'origine de l'acte soit un membre du personnel, un autre enfant ou un-e autre jeune, une personne de l'entourage de l'enfant ou du jeune ou même une personne inconnue.

Depuis le 1er janvier 2019, les collaborateurs/trices sont tenu-e-s d'aviser l'autorité (obligation d'aviser, art. 314d CC) s'ils/elles soupçonnent un comportement transgressif. Ils/elles respectent cette obligation en annonçant leurs observations à la

personne qui leur est hiérarchiquement supérieure.

En principe, la direction se charge des contacts avec les services spécialisés et les autorités. Elle planifie et est à l'origine des démarches ultérieures. Si la direction est elle-même impliquée et/ou qu'elle ne réagit pas, il y a lieu d'informer le niveau hiérarchique suivant (comité, inspection scolaire, autorité scolaire), qui prend contact avec un service spécialisé⁹.

Toutes les structures d'accueil parascolaires sont préparées à réagir à un avis de soupçon. Des processus clairement établis, des voies de communication définies et des compétences aident à prendre au sérieux des avis de comportements transgressifs, à clarifier la situation de manière professionnelle et à réagir comme il se doit.

⁹ Voir sur le site <http://www.sodk.ch/fr/> les adresses des centres de consultation pour l'aide aux victimes destinés aux enfants et aux jeunes (site consulté le 5 mai 2019)



Règles de comportement

Reconnaître les situations à risque et les nommer sont des éléments importants de la prévention des comportements transgressifs. Les règles de comportement établies pour le travail au quotidien sont importantes lorsque des situations délicates surviennent. Elles offrent un cadre clair dans lequel les collaborateurs/trices évoluent avec une plus grande sécurité. Il est ainsi plus facile de déceler et d'aborder rapidement les dépassements de limites.

Contacts physiques

Le contact physique dépend de la situation et de l'âge de l'enfant. Il ne doit jamais servir à satisfaire ses propres besoins. Il est interdit aux collaborateurs/trices d'embrasser les enfants et les jeunes.

Prise en charge individuelle

Si un membre du personnel d'encadrement s'occupe seul d'un enfant ou d'un jeune (p. ex. dans le cadre de l'aide aux devoirs, de la prise en charge en début ou en fin de journée), il le fait toujours en accord avec la personne qui est lui hié-

rarchiquement supérieure ou, en son absence, avec ses collègues présent-e-s. Les entretiens individuels avec les enfants et les jeunes sont prévus à l'avance, inscrits dans un calendrier et donnent lieu à un procès-verbal.

Hygiène corporelle

Dans la mesure du possible, les enfants doivent assurer eux-mêmes les actes d'hygiène corporelle (se laver, se brosser les dents, aller aux toilettes). L'enfant n'est accompagné aux toilettes que s'il ou elle a besoin d'aide. Il est convenu préalablement avec les parents du type d'aide à apporter.

Baignade

Si, l'été, des baignades sont prévues, les enfants et les jeunes portent des maillots de bain. Dans la mesure du possible, l'enfant se charge lui-même de s'habiller, se déshabiller et s'enduire de crème solaire.

Langage

Les collaborateurs/trices emploient un langage choisi avec soin, valorisant et rassembleur, qui a aussi une valeur d'exemple pour les enfants et les jeunes.

Les parties génitales sont nommées correctement d'un point de vue anatomique et de manière uniforme. La violence verbale, un langage et des expressions sexualisées sont proscrits.

Rôles attribués aux sexes

Les sexes sont considérés comme égaux. Les enfants et les jeunes des deux sexes participent aux tâches quotidiennes dans les structures d'accueil parascolaires. Il n'y pas de tâches réservées aux garçons ou aux filles. Aucun enfant ni jeune n'est

discriminé ou favorisé en fonction de son sexe. Le comportement de l'équipe sert d'exemple à ce titre. L'attitude consistant à relever les points communs et à constater des différences au sujet d'un thème peut se révéler utile dans ce contexte¹⁰.

Explications

Il incombe aux parents, et non aux collaborateurs/trices des structures d'accueil parascolaires, d'informer les enfants et les jeunes et de répondre à leurs questions.

Si ces derniers posent des questions précises, une réponse correspondant à leur niveau de développement, à l'individu et au groupe leur est fournie.

Si des questions personnelles sont posées aux membres du personnel d'encadrement (p. ex. au sujet de leur orientation sexuelle), ceux-ci doivent prendre leurs distances et ne pas y répondre. Une communication transparente doit permettre aux enfants et aux jeunes de comprendre que leur question est rejetée (p. ex.: «Je ne vais pas répondre à ta question»).

Médicaments

En principe, aucun médicament n'est donné dans les structures d'accueil parascolaires, qu'il s'agisse de substances classiques ou alternatives. La remise de médicaments prescrits médicalement ne se fait qu'à la demande des parents et doit être documentée (voir le modèle «Procuration concernant l'administration de médicaments» sur le site intranet de kibesuisse).

Photos

Le droit des enfants et des jeunes à contrôler leur propre image est pris au sérieux et respecté. La déclaration de consentement est également signée par les parents. L'utilisation de photos à des fins privées est interdite (WhatsApp, ordinateur, facebook etc.). Les photos sont prises avec les appareils de l'institution et non avec les téléphones portables privés des collaborateurs/trices. Les personnes photographiées et leurs parents sont informés de l'utilisation prévue des images. Les photos ne sont pas transmises à des tiers.

Médias sociaux

L'utilisation des médias sociaux implique la définition de règles contraignantes et le respect de dispositions liées au droit sur la protection des données¹¹. Kibesuisse recommande de ne pas communiquer avec les parents au moyen des médias sociaux. La fédération conseille par ailleurs aux collaborateurs/trices de ne pas envoyer d'invitations ou de demandes d'ajouts à une liste d'amis sur les réseaux sociaux aux enfants accueillis ou à leurs parents et de ne pas en accepter de leur part.

Harcèlement moral (mobbing)

La prévention de la violence doit aussi aborder la question du harcèlement moral (mobbing) et du cyberharcèlement. Ces formes de harcèlement constituent des transgressions graves. Les collaborateurs/trices connaissent les mesures de prévention à cet égard.

10 La brochure «L'école de l'égalité» - répertoire d'activités pour une pédagogie égalitaire entre filles et garçons (2019), contient des idées intéressantes; egalite.ch, Conférence romande des bureaux de l'égalité

11 Voir le «Mémento sur la protection des données: données du personnel et communication numérique» de kibesuisse

Annexe A: Déclaration d'engagement concernant le respect du code de conduite quant aux transgressions

La personne soussignée

Nom _____

Prénom _____

Date de naissance _____

confirme par la présente qu'elle

- n'a encore jamais commis d'actes sexuels sur des enfants ou des jeunes et ne le fera jamais;
- n'a aucune attirance pédosexuelle;
- n'est concernée par aucune procédure pénale en cours et ne l'a jamais été.

La personne soussignée partage la totalité des principes exposés dans le code et s'engage à les respecter. Elle promet également d'informer la direction de la structure d'accueil parascolaire si elle a connaissance d'une transgression concernant des enfants et des jeunes accueillis dans la structure ou qu'elle soupçonne un tel comportement.

Lieu, date _____

Signature _____

Annexe B: Instrument de travail se rapportant aux questions à se poser

Principes pédagogiques du travail quotidien

Sensibilisation aux actes relevant du droit pénal et à leurs conséquences

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
✓	✓	✓	Où les aspects juridiques sont-ils inscrits, et de quelle manière?
✓	✓	✓	Les droits et les devoirs des enfants et du personnel d'encadrement par rapport aux règles de comportement sont-ils précisés?
✓	✓	✓	Si tel est le cas, où et comment?

Gestion du code de conduite

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
✓	✓	✓	Comment le code de conduite est-il élaboré?
	✓	✓	Comment le code de conduite est-il introduit?
	✓	✓	Comment et à quel moment le code de conduite est-il remis?
	✓	✓	Qui procède à cette remise?
✓	✓	✓	La remise est-elle contrôlée?
✓	✓		Qui est responsable de l'adaptation régulière du code?
	✓	✓	Comment réagissons-nous par rapport aux avis qui ne correspondent pas à l'esprit du code de conduite?

Le code de conduite

Processus de réflexion

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
	✓	✓	Quelle est la réflexion menée au sujet des situations pédagogiques qui posent des défis?
✓	✓	✓	Un instrument de travail favorisant la réflexion est-il disponible?
✓	✓	✓	Des échanges ont-ils lieu au sein de l'équipe?
	✓	✓	Comment les membres du personnel d'encadrement perçoivent-ils la gestion du pouvoir?
	✓	✓	Comment les comportements transgressifs sont-ils détectés?
✓	✓	✓	Quel type de commentaires les collaborateurs/trices reçoivent-ils/elles par rapport à leur travail pédagogique?
✓	✓	✓	A qui les membres du personnel d'encadrement peuvent-ils s'adresser s'ils ont besoin de soutien?

Contrôle de la mise en œuvre du code de conduite

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
✓	✓	✓	Comment la documentation du travail pédagogique est-elle réglementée?
✓	✓	✓	Comment les observations de comportements transgressifs sont-elles documentées?
	✓	✓	Comment le comportement transgressif est-il abordé?
✓	✓	✓	A quelles occasions les membres du personnel d'encadrement doivent-ils s'adresser à l'organisme responsable?
✓	✓	✓	Qui réagit, quand et comment?

Intervention en cas de soupçon de comportements transgressifs

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
✓	✓	✓	Quelles sont les réactions aux annonces ou remarques des parents, enfants, jeunes et personnes extérieures?
✓	✓	✓	Existe-t-il un service interne ou externe pouvant recueillir les plaintes ou réclamations?
	✓	✓	Qui (jeunes/parents/personnel) peut s'adresser à ce service? Les parents en connaissent-ils l'existence ainsi que la procédure à suivre?
	✓	✓	A qui les enfants doivent-ils s'adresser (p. ex. service spécialisé)?
	✓	✓	Dans quelle mesure percevons-nous le changement de comportement d'un enfant comme un indice de comportement transgressif? Comment agissons-nous à cet égard?
✓	✓	✓	Que se passe-t-il si des collaborateurs/trices ou la direction ont des comportements transgressifs?

Règles de comportement dans le cadre du travail

Contacts physiques

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
	✓	✓	Quelle est l'attitude des collaborateurs/trices par rapport aux contacts physiques?
	✓	✓	Quels contacts physiques sont-ils considérés comme appropriés?
	✓	✓	Existe-t-il des exceptions bien spécifiées?
	✓	✓	Y a-t-il une différence entre les contacts physiques qui émanent d'un homme ou d'une femme?
	✓	✓	Comment les membres du personnel d'encadrement fixent-ils des limites par rapport aux contacts physiques qui émanent d'enfants et de jeunes?

Prise en charge individuelle

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
	✓	✓	Quelles règles s'appliquent-elles à la prise en charge ou aux entretiens individuels?
	✓	✓	Existe-t-il une culture des portes ouvertes au sein de l'institution?
	✓	✓	Les portes des pièces restent-elles complètement ouvertes ou seulement entrouvertes?

Langage

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
	✓	✓	Comment l'équipe gère-t-elle les expressions ou les propos émanant d'enfants qui tendent à être discriminatoires ou qui le sont?
	✓	✓	Comment l'équipe gère-t-elle les provocations orales?
	✓	✓	Comment les membres de l'équipe veillent-ils à assurer un langage adapté au contexte?
	✓	✓	Existe-t-il une attitude commune par rapport au choix des mots et au mode d'expression?

Rôles attribués aux sexes

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
	✓	✓	Comment les hommes et les femmes conçoivent-ils/elles leur travail quotidien?
	✓	✓	L'équipe connaît-elle les stéréotypes liés aux sexes?
	✓	✓	Existe-t-il des rôles stéréotypés dans l'institution?
	✓	✓	Quelle est l'attitude des collaborateurs/trices par rapport aux hommes et aux femmes, en tant que personnes travaillant dans le secteur pédagogique?
	✓	✓	Les images et les attentes liées aux rôles sont-elles abordées dans le cadre du travail pédagogique effectué avec les enfants?
	✓	✓	Comment des femmes peuvent-elle fournir une aide concrète dans le cadre des soins corporels apportés aux garçons et aux filles si celle-ci est remise en cause lorsqu'elle relève des hommes?
	✓	✓	Comment des enfants et des jeunes peuvent-ils examiner, au quotidien, les rôles qui semblent leur revenir?

Explications

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
	✓	✓	Quelles sont les questions considérées comme admissibles?
	✓	✓	Comment l'équipe réagit-elle aux questions considérées comme non admissibles?
✓	✓	✓	Les parents sont-ils informés au sujet des questions qui sont liées aux explications?

Photos

Organisme responsable	Direction	Personnel d'encadrement	
	✓	✓	Quels droits de l'enfant (volonté de l'enfant, accords écrits, etc.) sont-ils connus?
✓	✓	✓	Quelles situations sont-elles photographiées ou filmées?
✓	✓	✓	Pendant quelle période les photos sont-elles utilisées ou archivées?



kibesuisse

Verband Kinderbetreuung Schweiz

Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

Federazione svizzera delle strutture d'accoglienza per l'infanzia

Josefstrasse 53 • CH-8005 Zürich • T +41 44 212 24 44 • www.kibesuisse.ch