

MODÈLE DE STRUCTURE

**Pour protéger les enfants des violences,
de la discrimination et du harcèlement sexuel**



**Department of Education
Ministère de l'Éducation**

Modèle de structure

**Pour protéger les enfants des violences,
de la discrimination et du harcèlement sexuel**

Modèle de structure : pour protéger les enfants des violences, de la discrimination et du harcèlement sexuel

© Droits d'auteur de la Couronne, Province de la Nouvelle-Écosse 2003
Document produit par le ministère de l'Éducation

La reproduction du présent document, en tout ou en partie, est autorisée dans la mesure où cette reproduction est faite à des fins non commerciales et où le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse est pleinement crédité.

Données pour le catalogage

Entrée principale sous le titre :

Modèle de structure : pour protéger les enfants des violences, de la discrimination et du harcèlement sexuel

ISBN : 0-88871-832-2

1. Abus sexuels à l'égard des enfants—Nouvelle-Écosse—Prévention.
2. Violence envers les enfants—Droit—Nouvelle-Écosse. 3. Étudiants, Crimes contre les—Nouvelle-Écosse. 4. Harcèlement sexuel dans les écoles. I. Nouvelle-Écosse. Ministère de l'Éducation. Réforme de l'éducation.

371.7860716-dc21

2003

Contenu

Préambule	1
Fonction	1
Application	2
Définitions	2
Portée	3
Procédures et conséquences	4
Les employés	4
Les élèves	4
Les autres membres de la communauté scolaire	5
Autres procédures pour les plaintes	5
Procédures pour le signalement des cas d’abus à l’encontre des enfants	5
Responsabilisation	6
Communications et formation	7
Suivi	7
Dossiers	7
Annexes	9
Textes de loi de référence	9
Textes de référence au niveau local	9
Annexe A : Définitions des termes concernant les Diverses Formes D’abus à l’encontre des enfants	11
Préambule	11
<i>Children and Family Services Act</i> (Excerpts) (1990, amended 1994–5, 1996)	12
Annexe B : Autres définitions	17
Annexe C : Modèles de procédures et lignes directrices pour les conséquences en cas d’infraction	19
Membres de la communauté scolaire autres que les élèves	19
Pour les cas de discrimination et de harcèlement sexuel	19
Déposer une plainte – Approche informelle	19
Déposer une plainte – Approche formelle	19
Enquête	20
Rapport et conclusion	20
Conséquences	21
Cas où la personne est accusée d’abus à l’encontre d’un enfant	21
Annexe D : Modèle de structure pour la formation et la communication	23
Approches de la formation et des communications	23
Mise en œuvre de la politique	24

Préambule

La loi sur l'éducation exige des conseils scolaires qu'ils adoptent une politique en matière de protection des élèves et des employés contre le harcèlement et diverses formes d'abus. Cette exigence se fonde sur d'autres obligations réglementaires, dont, en particulier, l'obligation de signaler les cas où il y a de bonnes raisons de soupçonner un problème d'abus à l'encontre d'un enfant et pour ce qui a trait à la discrimination et au harcèlement sexuel, dont le champ d'application s'étend à tous les employeurs en Nouvelle-Écosse. Les conseils scolaires sont susceptibles d'être tenus pour responsables, en tant qu'employeurs, si quelconque des obligations ci-dessus n'est pas respectée.

En 2002, le ministère, (en collaborant avec l'ensemble des conseils scolaires) a lancé une initiative de Protection des élèves dont l'intention est de s'assurer que les élèves soient protégés, dans des écoles sécuritaires. Cette initiative exige, dès leur entrée dans le système scolaire, une vérification obligatoire du casier judiciaire de tous les nouveaux employés et bénévoles. Elle touche aussi la formation des enseignants et les étudiants qui enseignent dans les écoles. Elle renforce les exigences concernant le signalement au registraire des services des certificats d'aptitude à l'enseignement des cas de conduites susceptibles de remettre en question l'attribution du certificat d'aptitude à l'enseignement à un individu. La publication du document *Modèle de structure — Pour protéger les enfants des violences, de la discrimination et du harcèlement sexuel* complète cette initiative.

Cette structure définit des lignes directrices pour les politiques des conseils scolaires pour tous les employés et bénévoles travaillant pour chaque conseil scolaire. Ces lignes directrices portent sur les exigences mentionnées ci-dessus et permettront de s'assurer que l'approche adoptée pour l'application de ces obligations réglementaires soit raisonnablement cohérente sur l'ensemble du système scolaire public.

Fonction

La structure définit les composantes minimales qui sont nécessaires pour pouvoir s'assurer de la conformité à certaines dispositions réglementaires :

- Conformément à l'alinéa 64(2)(t) de la loi sur l'éducation, on exige des conseils scolaires qu'ils mettent en place des politiques de protection des élèves et des employés face au harcèlement et aux diverses formes d'abus.
- L'article 22 de la loi dite *Children and Family Services Act* définit les cas où il est nécessaire d'apporter à l'enfant des services de protection et les articles 23 à 25 définissent les obligations des professionnels et des autres pour ce qui est de rapporter toute information concernant les enfants dont on soupçonne qu'ils ont besoin de services de protection. Ces articles

définissent également la protection juridique à laquelle ont droit les personnes qui signalent de tels cas et les conséquences sur le plan juridique pour les personnes qui ont connaissance de tels cas et ne les signalent pas.

- L'article 5 de la loi dite *Human Rights Act* de la Nouvelle-Écosse prohibe toute discrimination fondée sur l'une des 16 caractéristiques différentes et prohibe également le harcèlement sexuel. Les employeurs sont considérés comme ayant pour responsabilité de prendre des mesures raisonnables en vue de s'assurer de la conformité à cet article dans le lieu de travail.

Dans cette structure, les conseils scolaires devront donc mettre en place une politique qui

- (a) protège les élèves de toute forme d'abus, de discrimination ou de harcèlement sexuel, informe les élèves de leurs droits et de leurs responsabilités à cet égard et s'assure que tous les membres de la communauté scolaire, y compris les employés du conseil scolaire, comprennent bien leurs rôles et leurs responsabilités vis-à-vis des élèves;
- (b) s'assure que les membres adultes de la communauté scolaire sont informés de leurs droits, de leurs rôles et de leurs responsabilités en matière de discrimination et de harcèlement sexuel.

Application

Cette structure s'applique à tous les membres de la communauté scolaire, c'est-à-dire aux élèves, à tous les membres du personnel (administration, enseignants, personnel de soutien), aux conseillers scolaires, aux parents d'élèves, aux bénévoles, aux groupes communautaires, aux organisations de parents et à toute autre personne qui entre en contact avec les élèves dans le cadre du système scolaire.

Définitions

Vous trouverez à l'annexe A les définitions des termes et des expressions utilisés dans cette structure pour ce qui a trait aux abus à l'encontre des enfants. Les autres définitions se trouvent à l'annexe B.

Portée

Le ministre s'engage à offrir aux élèves des environnements d'apprentissage et de travail dépourvus de toute forme d'abus, de discrimination ou de harcèlement sexuel. Aucune forme d'abus à l'encontre des enfants, d'après la définition de la loi dite *Children and Family Services Act*, de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur l'une quelconque des caractéristiques définies dans la loi dite *Human Rights Act* ne sera tolérée. Les conseils scolaires doivent, quant à eux, prendre un engagement tout aussi clairement énoncé vis-à-vis de ces dispositions juridiques.

Tout membre de la communauté scolaire qui enfreint ces dispositions juridiques devra en subir les conséquences, qui peuvent aller jusqu'à des poursuites judiciaires, conformément aux dispositions de la loi dite *Children and Family Services Act* et de la politique du conseil scolaire. Ceci s'applique aux comportements qui ont lieu dans les écoles, dans les bureaux du conseil scolaire, dans les édifices relevant de l'autorité du conseil scolaire ou ailleurs dans le cadre de tâches ou de relations se rapportant à l'école ou au conseil scolaire — y compris les activités sociales, les déplacements, les conférences et les formations; les communications par courriel, par téléphone, par écrit ou par un autre mode; et toute autre activité approuvée par l'école ou le conseil scolaire.

Diverses formes d'abus à l'encontre des enfants – Les articles 22 et 25 de la loi dite *Children and Family Services Act* définissent les situations dans lesquelles l'enfant a besoin de services de protection et stipule que tout cas soupçonné d'abus à l'encontre d'un enfant doit être signalé aux autorités compétentes. Vous trouverez à l'annexe A, à titre informatif et sous un format pratique, le texte complet des définitions incluses dans ce texte de loi.

Discrimination et harcèlement sexuel – On parle de discrimination lorsqu'une personne établit une distinction en fonction d'une caractéristique réelle ou perçue selon la définition de la loi dite *Human Rights Acts* de la Nouvelle-Écosse et on parle de harcèlement sexuel pour décrire tout comportement de nature sexuelle dont on sait ou devrait savoir qu'il n'est pas le bienvenu. Vous trouverez à l'annexe B (« Autres définitions »), à titre informatif et sous un format pratique, une description complète de ces deux types de comportements.

Procédures et conséquences

Il faut que les conseils scolaires adoptent des protocoles pour le signalement des cas soupçonnés d'abus à l'encontre d'un enfant et des protocoles pour le règlement des plaintes en matière de discrimination et de harcèlement sexuel. Ces protocoles devront définir la marche à suivre pour mettre en évidence et signaler les plaintes, mener l'enquête et parvenir à des conclusions, ainsi que l'éventail des conséquences, y compris les conséquences en cas de comportement criminel. Ces protocoles seront adaptés à chacun des trois groupes auxquels la présente structure s'applique, à savoir :

Les employés

Pour des raisons pratiques et en vue de limiter les risques de confusion, on encourage les conseils scolaires à faire correspondre les protocoles pour le règlement des plaintes des employés au *Code de conduite* des écoles du gouvernement provincial, une fois que la version définitive de ce code de conduite aura été adoptée, s'il n'existe pas encore d'autre protocole. Nous avons conscience du fait qu'il est possible que les conventions collectives existantes contiennent des procédures se rapportant à certaines des questions abordées dans la présente structure et qu'il faille adopter des échéanciers spécifiques à cet égard. Pour les cas où il y aurait un conflit direct entre les procédures établies par le conseil scolaire et la convention collective, c'est la convention collective qui prévaut. Nous encourageons les conseils scolaires à corriger de telles différences lors de futures négociations.

Vous trouverez à l'annexe C des modèles de procédures et des lignes directrices pour les conséquences en cas d'infraction pour les employés (que vous pouvez également utiliser pour les membres de la communauté scolaire, à l'exception des élèves). Nous invitons les conseils scolaires à s'inspirer de ces modèles et lignes directrices. Les conséquences en cas d'infraction pour un employé peuvent aller jusqu'à sa mise à pied, selon ce qu'aura décidé le conseil scolaire conformément aux textes de loi pertinents et aux conventions collectives ou aux politiques qui s'appliquent, à l'issue d'un processus de consultation approprié. Lorsqu'on a un cas où l'employé est accusé d'un comportement criminel, il est impératif de signaler l'incident à l'agence de police concernée. À l'issue de l'enquête, de la prise de décision et des mesures disciplinaires (s'il y a lieu), le conseil scolaire conservera toutes les informations pertinentes et placera tous les documents fournis à la personne mise en cause dans le dossier d'employé de cette personne, soit de façon permanente soit selon les dispositions d'une convention collective qui s'applique.

Les élèves

Les procédures concernant les élèves se déroulent conformément à la loi sur l'éducation et au protocole concernant le règlement des plaintes établi dans le cadre du *Code de conduite* de la province (une fois que la version définitive de

ce code de conduite aura été adoptée), ainsi qu'aux politiques et aux protocoles du conseil scolaire concernant le signalement des cas d'abus à l'encontre des enfants et qu'aux autres politiques et procédures du conseil scolaire mises en place par le conseil scolaire et concernant les élèves.

Les conséquences quand l'auteur de l'infraction est un élève, qui peuvent aller jusqu'à la suspension de cet élève de l'école pour le reste de l'année scolaire en cours, seront déterminées conformément à la *Loi sur l'éducation* et au *Code de conduite* adopté par la province.

Les autres membres de la communauté scolaire

Les procédures pour les membres de la communauté scolaire autres que les employés se déroulent conformément au *Code de conduite* adopté par la province et aux politiques du conseil scolaire qui s'appliquent et qui concernent les bénévoles ou autres membres de la communauté scolaire. Les procédures présentées à l'annexe C peuvent également s'appliquer à ce groupe de personnes.

Les conséquences quand l'auteur de l'infraction est un membre de la communauté scolaire seront déterminées conformément au *Code de conduite* de la province et à toutes les politiques du conseil scolaire qui s'appliquent et qui concernent les bénévoles ou les autres personnes présentes à l'école.

Autres procédures pour les plaintes

Certaines accusations concernant des fautes, y compris les cas de violences, sont susceptibles de relever de la définition d'une agression sexuelle ou d'une agression selon le *Code criminel*. Ceci comprend aussi les incidents qui ne concernent pas un enfant âgé de moins de 16 ans, que ce soit en tant que victime ou en tant qu'auteur du crime, ou qui ont lieu entre adultes.

Pour certains types de fautes, comme par exemple le harcèlement avec menaces ou les attouchements, il est nécessaire d'avertir les autorités de police locales.

Procédures pour le signalement des cas d'abus à l'encontre des enfants

Les membres de la communauté scolaire ont pour seul devoir de transmettre les informations dont ils disposent à une agence. Les enquêtes sur les cas où on soupçonne qu'il y a négligence ou abus à l'encontre d'un enfant relèvent de la responsabilité d'une agence de protection de l'enfance et, dans le cas d'une enquête criminelle, de celle de la police. Il est impératif que les politiques et protocoles concernant le signalement des cas de négligences ou d'abus à l'encontre des enfants n'entrent pas en conflit avec les rôles et les responsabilités du personnel des agences de protection de l'enfance et de la police et n'empiètent pas sur ces rôles et responsabilités.

Responsabilisation

Les conseils scolaires s'assureront qu'ils ont mis en place une politique qui porte, à tout le moins, sur les obligations réglementaires se rapportant aux abus à l'encontre des enfants, à la discrimination et au harcèlement sexuel. Les directions générales et les conseils scolaires ont pour responsabilité de s'assurer que la présente structure est appliquée de façon cohérente.

La direction des ressources humaines a pour responsabilité d'organiser toute activité de consultation auprès des syndicats nécessaire en vue d'élaborer des politiques du conseil scolaire qui soient conformes à la présente structure et qui prennent en compte les dispositions des conventions collectives et des autres protocoles existants qui s'appliquent et qui ont été à l'origine élaborés en consultation avec les syndicats.

Le personnel administratif du conseil scolaire et des écoles a pour responsabilité de prendre toutes les mesures qu'il est raisonnable de prendre pour s'assurer que l'environnement d'apprentissage offert aux élèves est un environnement sans danger et que les cas où l'on soupçonne qu'il y a abus à l'encontre d'un enfant sont signalés conformément à la loi dite *Children and Family Services Act*.

Le personnel a également pour responsabilité de prendre toutes les mesures qu'il est raisonnable de prendre pour s'assurer que l'environnement d'apprentissage et de travail est dépourvu de toute forme de discrimination ou de harcèlement, selon les caractéristiques protégées qui sont définies dans la loi dite *Human Rights Act* de la Nouvelle-Écosse. Parmi les mesures spécifiques à prendre, on note :

- l'adoption de mesures préventives, comme l'offre de services de communication et de formation
- l'adoption d'une approche sérieuse et respectueuse dans le traitement des plaintes
- la diffusion d'informations, dans le respect de la confidentialité, en ce qui concerne la politique et les procédures du conseil scolaire
- la préservation de la confidentialité des informations
- la prise de mesures face à toute allégation, même si personne n'a déposé de plainte formelle.

Les membres de la communauté scolaire ont pour responsabilité de faire preuve d'engagement lorsqu'il s'agit de se conformer à la présente structure, de coopérer et d'avoir une attitude respectueuse à tout moment.

Communications et formation

La direction générale devra s'assurer que la politique du conseil scolaire est clairement communiquée à l'ensemble du personnel, en l'affichant et en la distribuant partout dans la communauté scolaire. Il devra également s'assurer que le conseil scolaire offre des sessions d'information et de formation au sujet des abus à l'encontre des enfants et des exigences concernant le signalement des cas d'abus soupçonnés, selon la définition des textes de loi, la discrimination selon les caractéristiques protégées définies dans la loi dite *Human Rights Act* de la Nouvelle-Écosse et le harcèlement sexuel. On offrira aux membres de la communauté des sessions d'information et de formation conformément au modèle de structure pour la communication et la formation présenté à l'annexe D.

Suivi

Chaque conseil scolaire devra effectuer régulièrement une vérification de ses pratiques dans le domaine, afin de s'assurer qu'elles sont conformes à la politique qu'il a établie à partir de la présente structure. Il devra également présenter un rapport annuel sur la conformité de ses pratiques dans le cadre de son rapport annuel au ministre de l'Éducation. Le ministère de l'Éducation effectuera tous les ans, quant à lui, une étude des rapports des conseils scolaires et travaillera en collaboration avec les conseils scolaires lorsque cela est nécessaire en vue d'améliorer la conformité des pratiques et d'apporter du soutien au personnel pour s'assurer que sa gestion est fidèle à l'intention de la présente structure.

Dossiers

Les dossiers créés suite à des mesures prises en vertu de la présente structure et de la politique du conseil scolaire doivent être traités de façon confidentielle, tout comme les dossiers sur le personnel du conseil scolaire. Ce principe s'applique aussi bien aux dossiers concernant les employés qu'à ceux concernant les bénévoles et les élèves.

On conservera les documents relatifs à une plainte donnée dans un fichier séparé, et non dans le ou les dossier(s) d'employé des personnes concernées, jusqu'à ce que l'enquête ait été menée à son terme et qu'on ait pris des décisions concernant les mesures à prendre, s'il y a lieu.

De façon générale, qu'on ait déterminé ou non qu'il y a eu comportement prohibé, on ne placera aucun document dans le dossier du plaignant du moment que la plainte a été déposée de bonne foi, à moins que le plaignant souhaite avoir des informations dans son dossier.

Si l'on décide de prendre des mesures à l'égard de la personne mise en cause, alors généralement on placera les documents justificatifs dans le dossier de cette personne. S'il s'avère que la plainte est sans fondement, alors on ne placera pas de documents dans le dossier de la personne, à moins que cette dernière souhaite avoir des informations dans son dossier.

Tous les dossiers, y compris ceux qui se rapportent aux mesures prises conformément à la présente structure, sont régis par les dispositions de la loi dite *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

Annexes

Les annexes ci-dessous font partie de la présente structure et seront incorporées par les conseils scolaires dans la politique qu'ils élaboreront suite à la parution de cette structure.

Annexe A : Définitions des termes concernant les abus à l'encontre des enfants

Annexe B : Autres définitions

Annexe C : Modèles de procédures et lignes directrices pour les conséquences en cas d'infraction pour les membres de la communauté scolaire autres que les élèves

Annexe D : Modèle de structure pour la formation et la communication

Textes de loi de référence

Code criminel du Canada

Loi sur l'éducation

loi dite *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*

loi dite *Children and Family Services Act*

loi dite *Human Rights Act* de la Nouvelle-Écosse

Textes de référence au niveau local

Protocoles concernant le signalement des cas de violences à l'encontre des enfants

Conventions collectives

Autres politiques pertinentes au niveau local

Définitions des termes concernant les Diverses Formes D'abus à l'encontre des enfants

AVERTISSEMENT: Les enquêtes sur les cas où on soupçonne qu'il y a négligence ou abus à l'encontre d'un enfant relèvent de la responsabilité d'une agence de protection de l'enfance et, dans le cas d'une enquête criminelle, de celle de la police. Il est impératif que les politiques et protocoles concernant le signalement des cas de négligences ou d'abus à l'encontre des enfants n'entrent pas en conflit avec les rôles et les responsabilités du personnel des agences de protection de l'enfance et de la police et n'empiètent pas sur ces rôles et responsabilités.

Préambule

Les extraits de la loi dite *Children and Family Services Act* qui sont cités ci-après sont fournis tout particulièrement à titre informatif pour les enseignants et les directions d'école, qui sont mentionnés spécifiquement à l'article 24 comme faisant partie des professionnels qui ont pour devoir de signaler tout cas où ils soupçonnent qu'il y a abus à l'encontre d'un enfant ou négligences, nonobstant le devoir et l'obligation qu'ont tous les citoyens de signaler de tels cas, conformément à l'article 23(1).

La définition d'un enfant figure à l'alinéa 3(1)e). La définition d'un enfant qui a besoin de protection se trouve au paragraphe 22(2) de la loi. Lorsqu'une personne décide de signaler ou non un incident ou une situation où elle soupçonne qu'il y a abus à l'encontre d'un enfant ou négligences, elle n'est pas obligée d'avoir la preuve que les abus ont bel et bien eu lieu. **Ce sont l'agence de protection de l'enfance et les tribunaux qui le déterminent.** Toute incertitude concernant la question de savoir s'il faut ou non signaler les soupçons qu'on a au sujet du traitement d'un enfant devra être levée en adoptant l'approche qui favorise l'enfant.

Les paragraphes 24(2) et 24(4) décrivent le devoir qu'ont les professionnels et le personnel administratif de signaler tout problème. Ceci s'applique quel que soit le statut des informations concernées, c'est-à-dire qu'elles soient confidentielles ou protégées ou non. À moins que le signalement d'un problème soit fait de façon mensongère et avec intention criminelle, il est impossible d'engager la moindre poursuite civile à l'encontre de la personne qui a signalé le problème.

Les abus à l'encontre des enfants qui sont le fait d'une tierce partie (c'est-à-dire par une personne autre que les parents de l'enfant) sont définies au paragraphe 25(2) et le devoir de signaler les cas où l'on soupçonne qu'il y a abus de ce type s'applique également dans ces situations.

À NOTER : La partie suivante, qui contient des extraits de la loi dite *Children and Family Services Act*, n'a pas été traduite afin de préserver la fidélité du contenu par rapport à l'original sur le plan juridique.

Annexe A

Children and Family Services Act (Excerpts) (1990, amended 1994–5, 1996)

Purpose

2 (1) The purpose of this Act is to protect children from harm, promote the integrity of the family and assure the best interests of children.

Paramount consideration

b. In all proceedings and matters pursuant to this Act, the paramount consideration is the best interests of the child. 1990, c.5, s.2.

Interpretation

3 (1) In this Act,

(a) “agency” means an agency continued by or established and incorporated pursuant to this Act and includes the Minister where the Minister is acting as an agency;

(b) “agent” means a person appointed as an agent of the Minister or of an agency pursuant to this Act;

(c) “care” means the physical care and control of a child;

(d) “care and custody” means the care and custody of a child pursuant to this Act or an order or agreement made pursuant to this Act;

(e) “child” means a person under sixteen years of age unless the context otherwise requires;

(f) “child in care” means, except in Sections 67 to 87, a child who is in the care and custody of an agency

(i) pursuant to an agreement made pursuant to this Act,

(ii) as a result of being taken into care, or

(iii) pursuant to a court order made pursuant to this Act;

22 (1) In this Section, “substantial risk” means a real chance of danger that is apparent on the evidence. (*Editorial note: “Substantial risk” is for a child welfare agency to determine, regarding grounds for investigation; it does not refer to grounds for a person who has a suspicion to report that suspicion to an agency.*)

Child is in need of protective services

(2) A child is in need of protective services where

(a) the child has suffered physical harm, inflicted by a parent or guardian of the child or caused by the failure of a parent or guardian to supervise and protect the child adequately;

(b) there is a substantial risk that the child will suffer physical harm inflicted or caused as described in clause (a);

(c) the child has been sexually abused by a parent or guardian of the child, or by another person where a parent or guardian of the child knows or

should know of the possibility of sexual abuse and fails to protect the child;

(d) there is a substantial risk that the child will be sexually abused as described in clause (c);

(e) a child requires medical treatment to cure, prevent or alleviate physical harm or suffering, and the child's parent or guardian does not provide, or refuses or is unavailable or is unable to consent to, the treatment;

(f) the child has suffered emotional harm, demonstrated by severe anxiety, depression, withdrawal, or self-destructive or aggressive behaviour and the child's parent or guardian does not provide, or refuses or is unavailable or unable to consent to, services or treatment to remedy or alleviate the harm;

(g) there is a substantial risk that the child will suffer emotional harm of the kind described in clause (f), and the parent or guardian does not provide, or refuses or is unavailable or unable to consent to, services or treatment to remedy or alleviate the harm;

(h) the child suffers from a mental, emotional or developmental condition that, if not remedied, could seriously impair the child's development and the child's parent or guardian does not provide, or refuses or is unavailable or unable to consent to, services or treatment to remedy or alleviate the condition;

(i) the child has suffered physical or emotional harm caused by being exposed to repeated domestic violence by or towards a parent or guardian of the child, and the child's parent or guardian fails or refuses to obtain services or treatment to remedy or alleviate the violence;

(j) the child has suffered physical harm caused by chronic and serious neglect by a parent or guardian of the child, and the parent or guardian does not provide, or refuses or is unavailable or unable to consent to, services or treatment to remedy or alleviate the harm;

(ja) there is a substantial risk that the child will suffer physical harm inflicted or caused as described in clause (j);

(k) the child has been abandoned, the child's only parent or guardian has died or is unavailable to exercise custodial rights over the child and has not made adequate provisions for the child's care and custody, or the child is in the care of an agency or another person and the parent or guardian of the child refuses or is unable or unwilling to resume the child's care and custody;

(l) the child is under twelve years of age and has killed or seriously injured another person or caused serious damage to another persons property, and services or treatment are necessary to prevent a recurrence and a parent or guardian of the child does not provide, or refuses or is unavailable or unable to consent to, the necessary services or treatment;

(m) the child is under twelve years of age and has on more than one occasion injured another person or caused loss or damage to another persons property, with the encouragement of a parent or guardian of the child or because of the parent or guardians failure or inability to supervise the child adequately. 1990, c.5, s.22; 1996, c.10, s.1.

Annexe A

Duty to report

23 (1) Every person who has information, whether or not it is confidential or privileged, indicating that a child is in need of protective services shall forthwith report that information to an agency.

Restriction on civil action

(2) No action lies against a person by reason of that person reporting information pursuant to subsection (1), unless the reporting of that information is done falsely and maliciously.

Offence and penalty

(3) Every person who contravenes subsection (1) is guilty of an offence and upon summary conviction is liable to a fine of not more than two thousand dollars or to imprisonment for a period not exceeding six months or to both.

Limitation period

(4) No proceedings shall be instituted pursuant to subsection (3) more than two years after the contravention occurred.

Offence and penalty

(5) Every person who falsely and maliciously reports information to an agency indicating that a child is in need of protective services is guilty of an offence and upon summary conviction is liable to a fine of not more than two thousand dollars or to imprisonment for a period not exceeding six months or to both. 1990, c. 5, s. 23; 1996, c. 10, s. 2.

“suffer abuse” defined

24 (1) In this Section, “suffer abuse”, when used in reference to a child, means be in need of protective services within the meaning of clause (a), (c), (e), (f), (h), (i) or (j) of subsection (2) of Section 22.

Duty of professionals and officials to report

(2) Notwithstanding any other Act, every person who performs professional or official duties with respect to a child, including

(a) a health care professional, including a physician, nurse, dentist, pharmacist or psychologist;

(b) a teacher, school principal, social worker, family counsellor, member of the clergy, operator or employee of a day-care facility;

(c) a peace officer or a medical examiner;

(d) an operator or employee of a child-caring facility or child-care service;

(e) a youth or recreation worker, who, in the course of that persons professional or official duties, has reasonable grounds to suspect that a child is or may be suffering or may have suffered abuse shall forthwith report the suspicion and the information upon which it is based to an agency.

Application of Section

(3) This Section applies whether or not the information reported is confidential or privileged.

Effect on Section 23

(4) Nothing in this Section affects the obligation of a person referred to in subsection (2) to report information pursuant to Section 23.

Restriction on civil action

(5) No action lies against a person by reason of that person reporting information pursuant to subsection (2), unless the reporting is done falsely and maliciously.

Offence and penalty

(6) Every person who contravenes subsection (2) is guilty of an offence and upon summary conviction is liable to a fine of not more than five thousand dollars or to imprisonment for a period not exceeding one year or to both.

Limitation period

(7) No proceedings shall be instituted pursuant to subsection (6) more than two years after the contravention occurred.

Offence and penalty

(8) Every person who falsely and maliciously reports information to an agency indicating that a child is or may be suffering or may have suffered abuse is guilty of an offence and upon summary conviction is liable to a fine of not more than two thousand dollars or to imprisonment for a period not exceeding six months or to both. 1990, c. 5, s. 24; 1996, c. 10, s. 3.

Interpretation of Section

25 (1) In this Section, “abuse by a person other than a parent or guardian” means that a child

(a) has suffered physical harm, inflicted by a person other than a parent or guardian of the child or caused by the failure of a person other than a parent or guardian of the child to supervise and protect the child adequately;

Annexe A

(b) has been sexually abused by a person other than a parent or guardian or by another person where the person, not being a parent or guardian, with the care of the child knows or should know of the possibility of sexual abuse and fails to protect the child;

(c) has suffered serious emotional harm, demonstrated by severe anxiety, depression, withdrawal, or self-destructive or aggressive behaviour, caused by the intentional conduct of a person other than a parent or guardian.

Duty to report third-party abuse

(2) Every person who has information, whether or not it is confidential or privileged, indicating that a child is or may be suffering or may have suffered abuse by a person other than a parent or guardian shall forthwith report the information to an agency.

Offence and penalty

(3) Every person who contravenes subsection (2) is guilty of an offence and upon summary conviction is liable to a fine of not more than two thousand dollars or to imprisonment for a period not exceeding six months or to both.

Limitation period

(4) No proceedings shall be instituted pursuant to subsection (3) more than two years after the contravention occurred.

Restriction on civil action

(5) No action lies against a person by reason of that person reporting information pursuant to subsection (2) unless the reporting of that information is done falsely and maliciously.

Offence and penalty

(6) Every person who falsely and maliciously reports information to an agency indicating that a child is or may be suffering or may have suffered abuse by a person other than a parent or guardian is guilty of an offence and upon summary conviction is liable to a fine or not more than two thousand dollars or to imprisonment for a period not exceeding six months or to both. 1990, c.5, s.25; 1996, c.10, s.4.

Autres définitions

Comportement prohibé – Toute forme d’abus à l’encontre d’un enfant, de discriminations ou de harcèlement selon les définitions ci-jointes.

Directeur des ressources humaines – Administrateur en chef responsable des questions relatives aux ressources humaines.

Directeur général – Comprend le directeur de l’éducation et le président-directeur général dans le cas d’un conseil scolaire où il n’y a pas de directeur général.

Discrimination – Situation où une personne fait, intentionnellement ou non, une distinction en fonction d’une caractéristique réelle ou perçue (âge; race/ couleur de peau; religion/ croyances; sexe; orientation sexuelle; incapacité physique ou mentale; peur irrationnelle de contracter une maladie; origine ethnique; nationale ou autochtone; statut familial; état civil; source de revenu; convictions, affiliations ou activités politiques; affiliation d’une personne à une autre ou à un groupe de personnes possédant l’une de ces caractéristiques). Nul ne peut faire de discrimination lorsque cela entraîne, pour un individu ou une catégorie d’individus, des fardeaux, des obligations ou des inconvénients qui ne sont pas imposés aux autres ou bien lorsque cela prive cet individu ou cette catégorie d’individus de possibilités, d’avantages ou de bienfaits auxquels les autres individus ou catégories d’individus ont accès, ou limite l’accès à ces possibilités, ces avantages ou ces bienfaits pour l’individu ou la catégorie d’individus concerné(e).

Harcèlement sexuel – Tout acte dont l’auteur sait ou devrait normalement savoir qu’il n’est pas approprié ou n’est pas le bienvenu. Le harcèlement sexuel peut consister en un incident isolé ou en une série d’incidents sur une certaine période. Il comprend les commentaires, communications, actes ou attentions de nature sexuelle adressés à une personne qui sont à caractère répréhensible, coercitif ou irritant et dont on sait ou on devrait raisonnablement savoir qu’ils ne sont pas les bienvenus — ou encore les actes ou communications qui ont une connotation ou une dimension sexuelle et qui ne s’adressent pas à une personne particulière, mais qui créent un environnement de travail intimidant, dégradant ou insultant.

Membres de la communauté scolaire – Selon la définition du code de conduite des écoles de la Nouvelle-Écosse, comprend «les élèves et tous les adultes dont le rôle ou emploi les met en contact avec des élèves dans le cadre d’un établissement scolaire et d’activités scolaires». «Tous les adultes» inclut le personnel administratif, les enseignants et le personnel de soutien, les conseillers scolaires, les parents, les membres des groupes communautaires et toute personne associée au système scolaire dans ses fonctions, quelles qu’elles soient.

Annexe B

Ministre – Expression qui fait référence au ministre de l'Éducation.

Personne mise en cause – Personne accusée par une autre de s'être livrée à un comportement prohibé.

Plaignant – Personne qui accuse une autre personne de s'être livrée à un comportement prohibé.

Modèles de procédures et lignes directrices pour les conséquences en cas d'infraction

Membres de la communauté scolaire autres que les élèves

Ces lignes directrices ont été élaborées en vue d'aider les conseils scolaires à fournir un modèle susceptible d'être adapté pour l'utilisation dans les écoles. Il ne s'agit pas de dispositions qu'il est obligatoire d'adopter.

Pour les cas de discrimination et de harcèlement sexuel

- On encourage vivement les individus qui subissent ou ont l'impression de subir un comportement prohibé à agir directement en communiquant rapidement (par écrit ou en personne) avec la personne mise en cause, afin de l'informer clairement et directement du fait que son comportement n'est pas le bienvenu et doit cesser.
- Il est recommandé aux personnes qui suivent ce processus de conserver dans un dossier tous les documents relatifs aux incidents et à la manière dont ces incidents ont été traités, afin de faciliter la reconstitution des événements à une date ultérieure, si cela s'avère nécessaire.

Déposer une plainte – Approche informelle

- Si le plaignant n'est pas capable de prendre des mesures directes ou que le comportement prohibé continue, le plaignant peut déposer une plainte informelle auprès d'une personne d'autorité, qui peut être le supérieur hiérarchique du plaignant ou celui de la personne mise en cause, le directeur de l'école, un administrateur ou une autre personne en position d'autorité.
- La personne d'autorité tâchera alors de régler la situation en prenant une ou plusieurs mesure(s) : parler à la personne mise en cause, intervenir au nom du plaignant, organiser une rencontre des parties concernées afin de résoudre le problème, conseiller au plaignant d'autres options, etc.

Déposer une plainte – Approche formelle

- Si le processus informel ne permet pas de résoudre le problème ou si le plaignant souhaite éviter l'approche informelle, le plaignant peut déposer une plainte par écrit auprès de la direction des ressources humaines.
- Il convient de déposer cette plainte formelle par écrit dans l'année qui suit l'incident, même si c'est la direction générale (ou la personne désignée par lui) qui décide d'accepter ou non une plainte déposée après un délai de plus d'un an.

- La direction des ressources humaines informe de la plainte la direction générale, la personne mise en cause et les supérieurs hiérarchiques du plaignant et de la personne mise en cause et s'arrange pour qu'elle fasse l'objet d'une enquête.
- Lorsque cela est approprié (dans le cas d'un simple incident isolé d'échange de paroles entre deux employés, par exemple), le directeur des ressources humaines peut essayer de résoudre le problème au moyen de discussions avec les parties concernées. Si cette approche ne fonctionne pas, alors il faut faire une enquête formelle.

Enquête

- L'enquêteur interviewe le plaignant, accepte toute déclaration par écrit que le plaignant souhaite fournir et prend en note l'interview. Il fournit des copies de ces documents à la personne mise en cause et invite cette dernière à y répondre, soit en tête-à-tête soit par écrit. Cette réponse sera transmise à son tour au plaignant, pour qu'il puisse y réagir.
- L'enquêteur interviewe à nouveau le plaignant et la personne mise en cause, au besoin, interviewe d'autres personnes et rassemble les documents nécessaires en vue de compléter l'enquête. Il produit un rapport factuel sur la plainte à l'intention de la direction générale et transmet des copies de ce rapport au plaignant, à la personne mise en cause et à la direction des ressources humaines.
- Quand cela est possible, il convient d'achever l'enquête dans un certain délai après le dépôt de la plainte (on suggère un délai de 60 jours) et la direction générale peut repousser la date limite lorsque les circonstances le justifient. Les parties concernées par la plainte peuvent faire des commentaires supplémentaires sur le rapport, auquel cas elles devront les faire dans un délai assez bref (on suggère un délai de 5 jours), afin que la direction générale puisse déterminer les mesures à prendre en temps voulu. Le calendrier du déroulement du processus peut varier en fonction des échéances définies dans les conventions collectives qui s'appliquent.
- Le plaignant peut décider à tout moment de mettre fin au processus. Ceci ne s'applique pas lorsque l'incident implique également des agences de police, auquel cas il faut adapter les échéances.

Rapport et conclusion

Une fois que l'enquête est achevée et que les mesures disciplinaires sont prises (s'il y a lieu), la direction des ressources humaines du conseil scolaire conserve les documents dans ses dossiers. Les documents donnés à la personne mise en cause sont conservés de façon permanente dans le dossier d'emploi de cette personne ou bien selon les dispositions de la convention collective.

Conséquences

Les conséquences pour les employés peuvent aller jusqu'à la mise à pied. Pour les autres membres de la communauté scolaire, elles peuvent aller jusqu'à l'élimination de toute participation de l'individu aux activités de l'école, selon ce qu'aura décidé le conseil scolaire, conformément aux textes de loi pertinents et aux politiques qui s'appliquent et après avoir effectué les consultations appropriées. Lorsque la personne mise en cause est accusée d'un comportement criminel, il est impératif que l'incident soit signalé à l'agence de police appropriée.

Cas où la personne est accusée d'abus à l'encontre d'un enfant

La loi dite *Children and Family Services Act* oblige ceux qui détiennent des informations au sujet d'abus à l'encontre d'un enfant ou qui soupçonnent qu'il y a eu de des abus à signaler leurs soupçons et les informations sur lesquelles ces soupçons se fondent à une agence immédiatement.

Si un employé est accusé d'être l'auteur d'abus, alors il faut également que la direction des ressources humaines en soit avertie par écrit. L'agence déterminera si une enquête est justifiée et, si ce n'est pas le cas, la question de savoir quel suivi donner à l'incident, s'il y a lieu, relèvera de la responsabilité de la direction.

Lorsqu'une agence détermine que l'incident qui lui a été signalé justifie une enquête, elle en informe la direction des ressources humaines. L'agence déterminera s'il convient également de transmettre le cas à l'agence de police appropriée, pour que les deux mènent l'enquête de front. La direction des ressources humaines avertira la direction générale et rencontrera le gestionnaire, supérieur hiérarchique ou direction d'école concernée, afin de déterminer quelle mesure immédiate le conseil scolaire doit prendre.

Cette personne informera l'accusé qu'une accusation a été portée contre lui et qu'il fait l'objet d'une enquête, mais ne lui révèle ni les détails de l'accusation ni le nom de la personne qui l'accuse à ce stade.

Il faut donner aux cas d'accusation d'abus la plus grande priorité. Pour cela, la direction des ressources humaines et le gestionnaire, supérieur hiérarchique ou direction d'école établit de bonnes communications entre les agences qui mènent l'enquête et le conseil scolaire au sujet de l'état de l'enquête, afin que le conseil scolaire dispose d'informations adéquates en temps voulu à partir desquelles il pourra prendre des décisions concernant les contacts de la personne accusée avec les enfants.

Les agences chargées de l'enquête avertiront la direction des ressources humaines du résultat de cette enquête, lorsqu'elle est terminée. L'agence décide de classer l'affaire, de porter une accusation au criminel contre l'auteur des abus ou bien de demander l'insertion du nom de la personne dans le registre des abus à l'encontre des enfants, conformément au paragraphe 63(3)(2) de la loi dite *Children and Family Services Act*.

Annexe C

Parmi les conclusions et résultats auxquels peut raisonnablement parvenir un conseil scolaire, on trouve :

- une exonération complète
- l'exigence de subir une évaluation de l'enseignement ou bien un autre processus d'appréciation du rendement
- une rencontre entre l'employé, la direction de l'école, l'élève et les parents pour discuter de la question
- des activités de perfectionnement professionnel pour que l'employé règle les problèmes qu'il a sur le plan de son travail
- une réprimande
- une suspension
- une mutation
- un licenciement

Modèle de structure pour la formation et la communication

Ce modèle de protocole a été élaboré en vue d'aider les conseils scolaires, en leur fournissant un modèle qu'ils peuvent adapter à leur usage. Il a pour fonction de fournir des conseils pour ce qui concerne les activités scolaires.

Le protocole comprend deux composantes, pour lesquelles il est indispensable de fournir des services de communication ou de formation / prévention.

- **Les abus à l'encontre des enfants** – Il faut savoir reconnaître ce qui constitue un cas d'abus à l'encontre d'un enfant et connaître le devoir qu'on a de le signaler quand on a des raisons de soupçonner qu'un enfant est victime d'abus ou est dans une situation à risques.
- **La discrimination et le harcèlement sexuel** – Il faut savoir ce qui constitue une forme de discrimination ou de harcèlement sexuel, selon les définitions de la loi dite *Human Rights Act* de la Nouvelle-Écosse et connaître les droits, responsabilités et rôles de toutes les personnes pour ce qui est de s'assurer que l'environnement de travail est dépourvu de tels comportements.

Approches de la formation et des communications

La structure exige qu'on offre de la formation et des activités de prévention à tous les membres de la communauté scolaire. Il est peu pratique, cependant, d'adopter la même approche pour tous les membres de la communauté scolaire. Il n'est peut-être pas nécessaire, par exemple, de fournir à chacun des élèves et des parents d'élèves du premier cycle de l'élémentaire un exemplaire de la politique du conseil scolaire et il n'est pas nécessairement très pratique de s'attendre à ce que tous les employés à court terme du conseil scolaire (enseignants remplaçants, chauffeurs d'autobus de réserve) ou les bénévoles participent à une session de formation.

On peut élaborer au sein du conseil scolaire une approche qui combine communications et formation, du moment que tous les membres de la communauté scolaire

- sont conscients de l'existence de la politique du conseil scolaire et savent où la trouver
- savent à qui parler s'ils souhaitent obtenir plus d'informations sur leurs droits, leurs rôles et leurs responsabilités
- savent comment régler et résoudre les problèmes quand ils se produisent, dès qu'ils se produisent.

Le but est que tous les membres ordinaires de la communauté scolaire aient l'occasion d'assister à des formations lors desquelles on présentera les deux composantes essentielles de la structure, pour en discuter et y réfléchir. Ceci permettra de s'assurer qu'ils connaissent tous dans le détail leurs droits, leurs rôles et leurs responsabilités.

Voici quelques suggestions d'approches qu'on peut adopter :

Pour les parents et les élèves

- (a) On peut inclure un précis ou un résumé de la politique du conseil scolaire dans le manuel de l'élève, le bulletin d'informations ou un autre outil dont on se sert pour communiquer régulièrement avec les élèves et les parents d'élèves, ainsi que des informations sur les endroits où on peut consulter le texte intégral de la politique du conseil scolaire (exemplaires disponibles à l'école et au siège du conseil scolaire, et sur le site Web du conseil scolaire).
- (b) Dans le cadre de la mise en œuvre du *Code de conduite* dans les écoles de la province, les enseignants peuvent incorporer dans les ressources pédagogiques utilisées en classe, sur des affiches ou dans d'autres lieux que fréquentent les élèves des références à la politique sous une forme et avec un contenu correspondant à leur groupe d'âge.
- (c) On peut afficher la politique sur le panneau d'affichage des parents, lorsqu'il existe.

Pour les bénévoles et tous les membres de la communauté scolaire qui participent à des activités liées à l'école

- (d) S'il existe une soirée d'orientation pour les bénévoles à l'école, la direction de l'école peut incorporer une présentation sur la politique du conseil scolaire en matière de violences à l'encontre des enfants dans l'ordre du jour.
- (e) S'il existe un manuel pour les bénévoles, on peut y insérer la politique.
- (f) On peut afficher la politique sur le panneau d'affichage pour les bénévoles, s'il y en a un, et sur le site Web du conseil scolaire.

Mise en œuvre de la politique

Le ministère de l'Éducation a élaboré une présentation PowerPoint et un ensemble complet et détaillé de ressources pour les formateurs et pour les apprenants, y compris des brochures et des feuilles à distribuer pendant les sessions, que les conseils scolaires peuvent utiliser. Le but de ces ressources est de s'assurer que tous les conseils scolaires reçoivent le même message concernant les dispositions réglementaires de la province relatives aux abus à l'encontre des enfants, à la discrimination et au harcèlement sexuel.

Les conseils scolaires devront ajouter des informations sur leurs propres procédures pour compléter la présentation.

Chaque conseil scolaire a pour responsabilité de fournir les informations et la formation dans le cadre de la mise en œuvre initiale de sa nouvelle politique et de fournir périodiquement des sessions de remise à jour par la suite. La poursuite de discussions sur ces questions permettra de s'assurer que les membres de la communauté scolaire ne les perdent pas de vue. Pour s'assurer du maintien de la politique après sa mise en œuvre initiale, nous

encourageons vivement les directions des ressources humaines à se constituer un groupe d'individus capables d'offrir des sessions de formation sur la politique, de jouer le rôle de conseillers auprès de ceux qui souhaitent obtenir plus d'informations ou d'apporter de l'aide lors des enquêtes sur les plaintes.

Le ministère de l'Éducation offrira de fournir, sur demande, à ces individus une formation plus complète sur le plan du leadership, afin de les préparer à ce rôle, dès le départ et à l'avenir.

