



**Entente multisectorielle relative aux enfants victimes
d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou
d'une absence de soins menaçant leur santé physique**

**Outil de référence à l'intention des
gestionnaires des commissions scolaires**

Pour information : Direction des relations du travail

Fédération des commissions scolaires du Québec

1001, avenue Bégon

Québec (Québec) G1X 3M4

Téléphone : 418 651-3220

Télécopieur : 418 651-2574

Courriel : info@fcsq.qc.ca

Site : www.fcsq.qc.ca

Notes : Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Il est inspiré en partie de documents développés par la Commission scolaire des Appalaches, par la Commission scolaire des Patriotes, par la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles et par la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ).

MISE EN 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 (ci-après appelée l'entente multisectorielle) 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.

Elle entraîne une coordination étroite entre plusieurs organismes au Québec. Au total, cinq ministères et deux organismes sont concernés par son application, soit :

- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- Le ministère de la Famille
- Le ministère de la Justice
- Le ministère de la Sécurité publique
- Le ministère de la Santé et des Services sociaux
- Le Directeur des poursuites criminelles et pénales
- La Direction de la protection de la jeunesse

Lorsque le dossier vise une personne salariée d'une commission scolaire, cette dernière est également un organisme concerné par l'application de l'entente multisectorielle. Cette concertation entre ces ministères et organismes vise à garantir une meilleure protection et à apporter toute l'aide nécessaire aux enfants victimes de telles situations.

Bien que toutes les personnes impliquées dans la mise en œuvre de l'entente multisectorielle partagent le même objectif, soit la protection de l'enfant, le rôle qu'elles doivent mener, de par leurs responsabilités, est souvent différent. L'entente multisectorielle peut parfois limiter le rôle de l'une des parties ou peut au contraire lui confier une responsabilité exclusive dans un champ donné.

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



Ce document présente le rôle du gestionnaire de la commission scolaire lors du déclenchement de l'entente multisectorielle lorsque les allégations visent une personne salariée de la commission scolaire, ainsi que différentes actions qu'il peut entreprendre lors des étapes qui en découlent. Il présente un rappel de certaines normes à respecter, propose des recommandations et illustre quelques exemples de bonnes pratiques.

SECTION 1 – Le déclenchement de l'entente multisectorielle

Dès que la situation est prise en charge par la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), les policiers et le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP), l'entente multisectorielle est enclenchée.

Sa mise en œuvre implique les différents partenaires et est coordonnée par la DPJ. Lorsque le signalement vise une personne salariée de la commission scolaire, celle-ci doit s'impliquer dès la conférence téléphonique initiale et participer à l'échange d'informations avec les autres partenaires. Tout fait en sa possession, qu'il tende à confirmer ou infirmer les soupçons pesant sur la personne salariée, doit être communiqué; c'est également le rôle du gestionnaire de faire part aux autres partenaires des spécificités du milieu scolaire¹.

La direction d'établissement ainsi que la commission scolaire doivent s'abstenir de mener leur propre enquête tant que l'enquête policière et celle de la DPJ ne sont pas terminées, puisqu'une telle enquête interne pourrait contaminer l'enquête policière ou de la DPJ en cours. La direction ainsi que la commission scolaire doivent cependant garder contact avec les autres intervenants de l'entente multisectorielle tout au long du processus.

SECTION 2 – Les mesures administratives prises pour la protection des élèves

Le déplacement de la personne salariée

Dans le 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. Soulignons qu'il n'y a toutefois pas d'obligation d'accommodement dans ces situations.

¹ Dans la sentence arbitrale *SEPB, locale 578 (FTQ) c. Commission scolaire Marie-Victorin*, SAE 8817 (19 août 2014, arbitre Daniel Charbonneau), confirmée par la Cour supérieure (16 décembre 2015, juge André Roy, 2015 QCCS 5926), l'arbitre a conclu que la commission scolaire avait manqué à ses obligations en ne fournissant pas aux partenaires de l'entente multisectorielle les informations à l'effet que les allégations de séquestration de l'élève étaient peu vraisemblables compte tenu de l'accès limité au local et que ces allégations provenaient d'un élève qui pouvait avoir tendance à mentir, ou encore en ne s'entendant pas avec les partenaires à l'entente multisectorielle sur le partage de la responsabilité de vérifier ces faits.



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 généralement être maintenu dans une telle situation, sauf lors de situations exceptionnelles² ou si une entente locale le prévoit.

SECTION 3 - 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. La section 4 du présent document illustre certains éléments pouvant être communiqués à la personne salariée par la commission scolaire.

Le soutien et l'accompagnement du syndicat

Le gestionnaire devrait, si ce n'est déjà le cas, inviter la personne salariée à consulter ses représentants syndicaux pour lui permettre d'être accompagnée et s'assurer que ses droits soient respectés.

L'accès à un programme d'aide aux 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 ou le service de référence 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 possibles.

² Ce serait le cas, par exemple, si une ordonnance de remise en liberté, émise par le tribunal dans l'attente de l'issue d'accusations criminelles, était assortie de conditions incompatibles avec l'exercice des fonctions de la personne salariée ou empêchant celle-ci de se retrouver sur les lieux de son travail.



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 recommandée; d'autres rencontres, ainsi que des interventions dans le milieu de travail, pourraient être nécessaires.

SECTION 4 – Les informations pouvant être communiquées à la personne salariée

Sous certaines réserves, la personne salariée doit être informée des démarches entreprises. Le degré des informations pouvant lui être communiquées varie selon les circonstances. La nature des faits allégués, les personnes impliquées, le déroulement de l'enquête policière, la constitution de la preuve, le dépôt d'accusations criminelles, sont tous des éléments pouvant parfois limiter le niveau d'informations à donner. En cas de doute, mieux vaut consulter un conseiller juridique ou vérifier auprès de l'enquêteur responsable du dossier.

Les principes à la base de l'entente multisectorielle commandent 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. Par ailleurs, dans une sentence arbitrale, un arbitre de grief a conclu qu'une commission scolaire avait manqué à ses obligations en isolant la personne salariée de son milieu de travail, en la confinant à domicile sans jamais lui dire pourquoi et en ne lui communiquant aucune information³. Ici, il s'agit de trouver un équilibre délicat entre l'importance de ne pas contaminer l'enquête policière et le droit de la personne salariée de recevoir un minimum d'informations.

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 commission scolaire 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 commission scolaire peut également mentionner les étapes de l'entente multisectorielle, soit :

1. Le signalement à la DPJ;
2. La concertation des partenaires de l'entente, incluant les représentants de la commission scolaire, pour déterminer les étapes à suivre et les informations qui peuvent être transmises aux personnes impliquées;

³ *Commission scolaire de Montréal et Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, SAE 8707 (26 août 2013, arbitre Nathalie Faucher).



3. La tenue d'une enquête policière et d'une enquête de la DPJ au cours desquelles la victime, les témoins et la personne salariée visée par les allégations seront rencontrés afin d'obtenir leur version des faits;
4. La décision par le procureur aux poursuites criminelles et pénales à l'effet de déposer ou non des accusations criminelles contre la personne salariée visée, à la suite de l'enquête menée par les policiers;
5. La production par la DPJ, à la suite de son enquête, d'un rapport contenant au besoin des recommandations visant à s'assurer que le développement et la sécurité du ou des mineurs ne seront pas compromis;
6. L'enquête par le service des ressources humaines de la commission scolaire afin d'évaluer si les faits entraîneront ou non une mesure administrative ou disciplinaire;
7. L'obligation de la commission scolaire, en vertu de la *Loi sur l'instruction publique*, d'informer le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur lorsque la personne salariée est un enseignant et qu'elle a des antécédents judiciaires qui sont en lien avec l'emploi.

Un exemple de lettre type pouvant être transmise au salarié est joint en annexe.

La commission scolaire peut également inviter la personne salariée à communiquer avec l'enquêteur, une fois l'enquête policière enclenchée, pour obtenir plus d'informations sur son dossier.

SECTION 5 – La gestion disciplinaire

Malgré l'issue de l'enquête policière, qu'il y ait dépôt d'accusations ou non, que ces accusations aient donné suite à une condamnation ou non, la commission scolaire conserve l'entière responsabilité de ses droits de gestion en matière de gestion des ressources humaines. Le fardeau de preuve justifiant une condamnation criminelle et celui justifiant une décision de nature administrative ou disciplinaire de l'employeur sont différents.

En effet, en matière criminelle, pour qu'une accusation donne lieu à une condamnation, le procureur de la Couronne doit faire une preuve hors de tout doute raisonnable. Or, en matière de mesure administrative ou disciplinaire, une preuve selon la balance des probabilités suffit. Ainsi, lorsqu'une situation justifie que des mesures administratives ou disciplinaires soient prises à l'endroit d'une personne salariée à la suite d'une enquête ou *au cours* d'une enquête menée dans le cadre de l'entente multisectorielle, la commission scolaire est en droit d'appliquer les mesures administratives ou disciplinaires qu'elle juge appropriées.



SECTION 6 - Confidentialité et 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 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. La commission scolaire doit mettre en place des mesures pour assurer la confidentialité du dossier afin de limiter la propagation de rumeurs. Par exemple, le gestionnaire peut indiquer, dès le retrait du travail de la personne visée, qu'elle est absente pour des raisons personnelles, plutôt que de mentionner qu'elle est affectée à domicile aux fins d'enquête. Par ailleurs, des comportements portant atteinte à la réputation et à l'honneur de la personne salariée visée par une telle enquête ne devraient pas être tolérés; ainsi, l'employeur devrait prendre les moyens raisonnables pour les faire cesser.

SECTION 7 – La relation avec les médias

Il est fréquent que des médias cherchent à questionner les représentants de la commission scolaire au sujet d'allégations portées dans le cadre de l'entente multisectorielle. Il est recommandé de se limiter à indiquer qu'une enquête est en cours afin de faire la lumière sur la situation et que toutes les mesures sont prises pour assurer la protection des élèves. Il est aussi recommandé de sensibiliser le personnel à l'importance de rediriger les médias vers le porte-parole de la commission scolaire et de s'abstenir de tout commentaire.

Par contre, si la commission scolaire juge qu'il est préférable de divulguer davantage de faits aux médias, il peut être utile que le porte-parole de la commission scolaire se concerta avec le service de police et la DPJ avant de livrer aux médias de l'information sur l'événement qui vient de se produire. Dans un tel cas, une préparation adéquate avant la rencontre avec les journalistes est de mise, notamment en anticipant les questions pouvant être posées. Le message devrait être bref, factuel, descriptif, sans jugement de valeur et ne devrait contenir aucun renseignement nominatif. Formulé dans un langage simple et clair, le message devrait être le même pour tous les médias. Un communiqué de presse peut également être diffusé.

Lorsque les circonstances le requièrent, la commission scolaire peut aussi faire appel au service d'accompagnement de gestion de crise de la Fédération des commissions scolaires du Québec.

