PROTECTION DE L'ENFANCE

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Tous les enfants ont droit à la sécurité et à la protection. Par l'entremise de ses employés, de ses bénévoles, de ses délégués et de ses partenaires, la Croix-Rouge canadienne entre en contact avec des enfants au Canada et dans le monde entier, de différentes façons et dans divers contextes. L'intérêt supérieur de l'enfant dicte toutes les activités de la Société.

La Croix-Rouge canadienne s'engage à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que son personnel, au Canada et à l'étranger, connaît et comprend parfaitement l'importance de protéger les enfants.

Il est de la responsabilité de tous les employés, les bénévoles, les délégués et les partenaires de la Société de ne pas accepter ni tolérer les comportements qui constituent un acte de violence envers un enfant. Ils ont le devoir de prévenir la violence envers les enfants en décourageant les gestes déplacés et en signalant tout incident de cette nature, y compris ceux qui impliquent un tiers (c'est-à-dire les fournisseurs).

OBJET

La présente politique a pour objet de définir ce qui constitue un acte de violence envers un enfant et d'énoncer des lignes directrices régissant le signalement de tels actes, qu'il s'agisse d'un cas confirmé ou qu'il y ait des motifs raisonnables de croire que l'acte a eu lieu.

PORTÉE

La présente politique concerne tout employé, bénévole, délégué ou partenaire qui est amené à interagir avec des enfants dans l'exercice de ses fonctions.

DÉFINITIONS

Enfant **–** Pour les besoins de la présente politique, ce terme désigne toute personne âgée de moins de 19 ans.

Protection de l'enfance **–** Les responsabilités et les activités visant la prévention ou l'élimination de la violence envers les enfants.

Violence faite aux enfants – Tout acte volontaire ou acte de négligence causant un traumatisme physique ou psychologique à un enfant. Il existe diverses formes de violence faite aux enfants :

- ***Violence envers les enfants*** **–** Toute forme de violence physique, psychologique ou sexuelle ou encore de négligence causant un traumatisme physique ou psychologique à un enfant, que

ce soit en personne ou par l'usage de la technologie (notamment l'informatique, Internet, les téléphones cellulaires, les caméras ou les appareils-photos, les caméras web et autres médias).

Formes de violence envers les enfants

i. ***Violence physique*** – Lorsqu'une personne blesse physiquement un enfant ou menace de lui faire du mal, ou encore, expose sciemment un enfant à un risque physique.
ii. ***Violence psychologique*** – Lorsqu'une personne porte atteinte à l'estime de soi d'un enfant, fréquemment ou gravement, en utilisant certains termes, gestes ou autres comportements dégradants, susceptibles de causer de l'isolement, de l'humiliation, de la terreur, du rejet ou de la corruption, ou lorsqu'une personne ignore le besoin d'un enfant de recevoir des soins psychologiques de base, ou encore lorsqu'une personne expose sciemment un enfant à un important risque psychologique.
iii. ***Violence sexuelle*** – Lorsqu'un enfant plus âgé ou plus fort que la victime, ou lorsqu'un adulte cherche une stimulation ou une gratification sexuelle auprès d'un enfant. Il peut y avoir contact ou non (voir la définition du terme « exploitation » ci-dessous). Ce terme englobe également le développement de rapports sexuels avec un enfant interdits selon la loi locale ou canadienne, ou encore l'utilisation de termes, de gestes ou autres comportements à caractère sexuel envers un enfant.
iv. ***Négligence*** – Lorsqu'une personne ne veille pas aux besoins fondamentaux d'un enfant, notamment le logement, l'éducation, les soins médicaux, la supervision, un milieu sécuritaire et l'habillement. La négligence comprend les gestes ou les omissions visant à priver un enfant des nécessités de base que la Société a la responsabilité de fournir en toute situation.
v. ***Exploitation*** :
   a) Un abus ou une tentative d'abus commis par une personne en position d'autorité, de pouvoir ou de confiance envers un enfant, dans le but d'en profiter sexuellement, financièrement, socialement ou politiquement.
   b) Le visionnement, le téléchargement ou la distribution d'une manière intentionnelle de toute image sexuelle d'enfants, ou d'images dégradantes ou violentes ayant pour sujet des enfants.
   c) La prise d'une photographie ou d'un autre type d'image d'un enfant, ou la représentation d'un enfant d'une manière que l'on peut raisonnablement interpréter en tant que sexuelle, dégradante ou violente.

- ***Intimidation et harcèlement*** –Lorsqu'une personne se comporte de façon insultante, humiliante, malveillante, dégradante ou offensante à l'égard d'un enfant. Il peut également y avoir abus de pouvoir. Ce comportement peut être direct (en personne) ou indirect (au moyen des technologies ou autres voies de communications) et brime le droit de l'enfant à la dignité. Le harcèlement englobe les mêmes comportements, lorsque ceux-ci sont fondés sur des motifs de discrimination interdits par les lois fédérales, provinciales et territoriales en

matière de droits de la personne, c'est-à-dire l'âge, l'orientation sexuelle, le sexe, la situation familiale, la déficience, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, l'état civil, etc.

PROCÉDURE ET APPLICATION

A. Obligations

La présente politique a pour objet de rappeler à tous qu'ils ont l'obligation de respecter la politique *2.1 - Code de conduite* et les Principes fondamentaux de la Société ainsi que d'adhérer aux politiques et aux procédures visant à assurer la prestation des meilleurs soins possible aux bénéficiaires.

i. Responsabilités **des employés, des bénévoles, des délégués et des partenaires :**

- Se familiariser avec la présente politique et le processus à suivre pour gérer un cas reconnu ou raisonnablement présumé de violence envers un enfant.
- Coopérer à tout effort d'enquête découlant de la présente politique.
- Prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité des enfants auprès desquels ils travaillent.
- Éviter de participer, que ce soit directement ou indirectement, à n'importe quelle forme de violence envers les enfants.
- Prendre toutes les mesures raisonnables dans l'exercice de leurs fonctions au sein de la Société afin d'éviter de se retrouver seul avec un enfant dans un lieu isolé, sans supervision d'autres personnes, à moins d'y avoir été spécialement autorisé par un superviseur immédiat ou dans une situation où la sécurité du bénéficiaire est compromise et où l'on estime qu'un contact immédiat est dans l'intérêt supérieur de l'enfant. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la section A de l'*Annexe B – Procédures efficaces en matière de protection de l'enfance.*
- Veiller à ce que la publication ou la présentation, par voie électronique ou autre, de renseignements personnels, de photographies ou de l'adresse d'un enfant, ou encore l'échange de tels renseignements à l'aide d'un outil de réseautage électronique ne soit autorisé que s'ils répondent à un besoin raisonnable dans le cadre d'un programme, avec la permission écrite du tuteur légal de l'enfant. La sécurité de l'enfant ne devrait en aucun cas être compromise. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la section A de l'*Annexe B – Procédures efficaces en matière de protection de l'enfance.*

ii. Responsabilités **des superviseurs** :

- Veiller à ce que les employés, les bénévoles, les délégués et les partenaires sachent qu'ils ont l'obligation civile de signaler, sans délai, tout ce qui constitue un cas reconnu ou raisonnablement présumé de violence envers un enfant selon les lois provinciales ou territoriales en matière de protection de

l'enfance. Cette obligation est clairement énoncée à l'*Annexe A – Signaler un cas de violence envers un enfant.*

- Veiller à ce que les employés, les bénévoles, les délégués et les partenaires comprennent les mesures à prendre s'ils ont connaissance ou s'ils soupçonnent un cas de harcèlement ou d'intimidation envers un enfant, conformément aux consignes énoncées à la section D de la présente politique.
- Appliquer la présente politique, sous la direction du membre compétent du Comité de la haute direction ou son remplaçant, en consultation avec les Ressources humaines.
- Coopérer à tout effort d'enquête découlant de la présente politique.

iii. Responsabilités des **Ressources humaines** :

- Veiller à ce que les employés, les bénévoles, les délégués et les partenaires lisent et prennent formellement connaissance des renseignements, des processus et des procédures énoncés dans la présente politique et ses annexes.
- Veiller à ce que des mesures adéquates soient prises à l'échelle de l'organisme une fois qu'un cas confirmé ou présumé de violence envers un enfant a été signalé et traité conformément aux étapes énoncées aux sections B, C et D de la présente politique.

B. Signaler un cas de violence envers un enfant au Canada

En vertu de la politique *2.1 – Code de conduite*, les employés, les bénévoles, les délégués et les partenaires doivent avoir conscience de leur obligation civile de signaler, sans délai, auprès des services de protection de l'enfance ou de la police, tout cas reconnu ou raisonnablement présumé, actuel ou antérieur, de violence envers un enfant, conformément à la loi. La personne doit prendre les mesures suivantes :

i. Signaler le cas en respectant les directives stipulées dans les lois provinciales ou territoriales en matière de protection de l'enfance (veuillez vous reporter à *Annexe A – Signaler un cas de violence envers un enfant*).
ii. Signaler le cas par écrit à son superviseur ou aux Ressources humaines. Respecter l'article B.i. ci-dessus quant aux prochaines mesures à prendre.
iii. À ce moment, toute violation de la politique *2.1 – Code de conduite* potentiellement commise par le présumé contrevenant devrait également être signalée, si cette personne est tenue de respecter le Code de conduite.

C. Signaler un cas de violence envers un enfant à l'étranger

En vertu de la politique *2.1 – Code de conduite*, les délégués et les partenaires doivent avoir conscience de leur obligation civile de respecter les lois en matière de protection de l'enfance en vigueur dans le pays où ils exercent leurs fonctions. Dans l'éventualité où un délégué ou un partenaire aurait une connaissance directe ou des motifs raisonnables de croire qu'il y a ou qu'il y a eu violence envers un enfant, cette personne doit prendre les mesures suivantes :

i. Signaler le cas conformément aux dispositions des lois en matière de protection de l'enfance en vigueur dans ce pays.
ii. Signaler le cas par écrit à son superviseur, aux Ressources humaines ou par l'entremise du service Clearview Connect.
iii. À ce moment, toute violation de la politique *2.1 – Code de conduite* potentiellement commise par le présumé contrevenant devrait également être signalée, si cette personne est tenue de respecter le Code de conduite.

D. Intervention en cas d'intimidation ou de harcèlement envers un enfant

Dans l'éventualité où un employé, un bénévole, un délégué ou un partenaire aurait une connaissance directe ou des motifs raisonnables de croire qu'un enfant est cible d'intimidation ou de harcèlement, cette personne doit prendre les mesures suivantes :

i. Mettre fin au comportement nuisible et protéger l'enfant ciblé, tout en écoutant la version des faits rapportée par chacun des camps.
ii. Signaler l'incident aux parents ou aux parents-substituts ainsi qu'à l'école ou à l'organisme chargé de protéger l'enfant, le cas échéant.
iii. Avertir son superviseur ou les Ressources humaines de la situation afin de connaître les prochaines mesures à prendre. À ce moment, toute violation de la politique *2.1 – Code de conduite* potentiellement commise par le présumé contrevenant devrait également être signalée, si cette personne est tenue de respecter le Code de conduite.
iv. Dans l'éventualité où la personne aurait des motifs raisonnables de douter de la nature d'un cas donné (c'est-à-dire si ce dernier constitue un cas de violence, d'intimidation ou de harcèlement), elle devrait signaler le cas conformément aux directives énoncées dans l'*Annexe A – Signaler un cas de violence envers un enfant*.

E. Confidentialité

Le signalement d'un cas de violence envers un enfant sera traité en toute confidentialité. Les renseignements recueillis dans un éventuel rapport découlant des étapes décrites aux sections B.ii, C.ii ou D.ii ci-dessus pourraient être divulgués, si la situation ou les obligations juridiques l'imposent.

VIOLATION DE LA POLITIQUE

Les employés, les bénévoles, les délégués et les partenaires qui manquent à leur devoir de signaler un cas reconnu ou raisonnablement présumé de violence envers un enfant s'exposent à des mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'à la cessation de l'emploi ou de leurs activités auprès de la Société.

Une accusation intentionnelle de violence envers un enfant, à tort, constitue une infraction grave et peut entraîner des mesures disciplinaires. La Société se réserve le droit de punir les auteurs d'accusations ou de plaintes jugées frivoles ou vexatoires.

RESPONSABILITÉS

1. La responsabilité incombe à tous les membres de la Société de respecter les Principes fondamentaux et de remplir leurs obligations juridiques visant à assurer et à protéger la santé et le bien-être des enfants touchés par les activités de la Société. L'intérêt supérieur de l'enfant motive toutes les décisions et les actions de la Société.

2. Le directeur national, Ressources humaines et Services bénévoles, est chargé d'aviser les intervenants, de mettre à jour, de contrôler et de réviser la présente politique, ainsi que de veiller à la tenue de dossiers confidentiels sur les cas de violence envers les enfants, au besoin, en consultation avec l'avocat général ou son représentant.

3. Les membres du Comité de la haute direction sont tenus d'appliquer et de mettre en œuvre la présente politique dans leurs domaines respectifs.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Les questions sur l'application ou l'interprétation de la présente politique doivent être adressées aux Ressources humaines.

RÉFÉRENCES

2.1 – Code de conduite
2.2 – Prévention du harcèlement en milieu de travail
2.13 – Conservation des dossiers de Ressources humaines
3.2 – Prévention de la violence en milieu de travail
Déclaration de 2008 sur l'engagement à créer et à maintenir des environnements sûrs
Lois provinciales et territoriales, lois municipales et lois en matière de droits de la personne
Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et tout autre traité, loi et convention pertinent

Date d'approbation de la politique :	1er novembre 2013 (date provisoire)
Approuvée par :	*Tracey Pope,* *directrice nationale, Ressources humaines et Services bénévoles*
Remplace la politique n° :	
Date de la dernière révision :	Mai 2010
Date de la prochaine révision :	1er novembre 2014 (date provisoire)

J'ai lu et je comprends la politique *3.10 Protection de l'enfance*, l'*Annexe A – Signaler un cas de violence envers un enfant* *et* l'*Annexe B – Procédures efficaces en matière de protection de l'enfance.* Je m'engage à observer les directives énoncées dans le présent document.

(Nom en caractères d'imprimerie)	*(Nom du témoin en caractères d'imprimerie)*
(Signature)	*(Signature du témoin)*
(Date)	*(Date)*