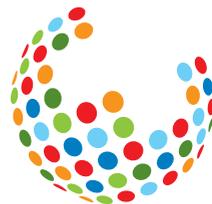


Mesures de prévention des transgressions physiques, psychiques et sexuelles dans le domaine de l'accueil de l'enfance

Lignes directrices pour la conception d'un code de conduite à l'intention des crèches, des structures d'accueil parascolaire et des organisations d'accueil familial de jour



kibesuisse

Sommaire

Introduction	4
Terminologie	5
Principes pédagogiques dans le travail quotidien	6
Idées directrices	8
Utilité	9
Gestion du code de conduite	10
Le code de conduite	11
Intervention en cas de soupçon de transgression	13
Exemples de règles de comportement	14
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 accueillant·e·s travaillant dans les crèches, les structures d'accueil parascolaire et les organisations d'accueil familial de jour doivent veiller à la sécurité et au bien-être des enfants et des jeunes qui leur sont confiés. Leur rôle consiste à comprendre les ressources et les limites des enfants et des jeunes, ainsi que celles de leur environnement. Ils les soutiennent et les protègent dans leur développement.

La présente brochure a été élaborée en collaboration avec l'organisation Limita, la fondation GFZ (Gemeinnützige Frauen Zürich), le corps enseignant du cursus de kibesuisse destiné aux coordinateur·rice·s ainsi que d'autres spécialistes. Elle présente des mesures de prévention des transgressions concernant les enfants et les jeunes. Cet outil est mis à disposition des organisations d'accueil de l'enfance afin de les assister dans leur démarche visant à améliorer la qualité institutionnelle. Son but est d'aider les organisations et les employé·e·s à identifier précocement les risques potentiels, à explorer le concept

de « proximité et distance dans la vie quotidienne de l'accueil », et à agir de manière professionnelle lors de situations sensibles. Ces lignes directrices peuvent servir de base pour élaborer un code de conduite propre à l'organisation. Un outil de travail assorti de questions suggestives pour élaborer, introduire et mettre en place ce code de conduite est inclus en annexe.

Il est recommandé aux institutions disposant de plusieurs sites de procéder à une analyse des risques pour chacun d'entre eux sur la base du code de conduite, d'élaborer un modèle de protection spécifique et de le soumettre régulièrement à un examen.

Terminologie

Les enfants et les jeunes peuvent être concerné·e·s 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 graves et massives (p. ex. violence physique, harcèlement sexuel, viol, contrainte) relèvent du droit pénal et font partie de la gestion de crise (procédure en cas de soupçon d'infraction)¹. Toute transgression n'est cependant pas une infraction (p. ex. menaces légères, fait de retenir quelqu'un, propos sexistes). Dans le cadre d'un code de conduite, il s'agit d'empêcher les transgressions avant qu'elles ne prennent une forme grave.

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 et des jeunes. La négligence, la contrainte en matière alimentaire ou la privation de nourriture sont elles aussi des formes de violence psychique.

Transgressions d'ordre physique :

En plus des coups, les transgressions de ce type comprennent le fait de retenir physiquement des enfants, 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 et des jeunes comportent un large éventail d'actes sexuels qu'une personne adulte ou un·e enfant ou adolescente significativement plus âgé·e impose à un enfant pour s'exciter ou se satisfaire sexuellement².

Dans cet éventail figurent notamment les actes suivants :

- un rapprochement motivé par un désir sexuel,
- une expression sexiste,
- le non-respect répété de la pudeur individuelle,
- le fait de toucher les parties génitales,
- la présentation de médias à contenu sexuel.

1 Voir la liste de contrôle « Une communication de crise efficace » de kibesuisse

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

Principes pédagogiques dans le travail quotidien

Les accueillant·e·s ont pour mission d'offrir une éducation et formation non formelle en favorisant l'épanouissement personnel, l'intégration sociale des enfants et des jeunes et leur participation active à la communauté. Cela signifie que les membres du personnel transmettent des attitudes, des connaissances et des valeurs, parmi lesquelles figure aussi le renforcement des enfants et des jeunes qui leur sont confié·e·s.

Renforcement de la confiance en soi, de l'autonomie et de la personnalité des enfants et des jeunes

Kibesuisse conseille de s'inspirer du modèle de prévention à sept points, proposé par l'organisation Limita³.

1. Ton corps t'appartient.
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. Cela permet de poser les bases essentielles pour prévenir les transgressions. Les enfants et les jeunes qui peuvent influencer leur propre vie ont plus de facilité à s'engager pour leur personne et leurs limites. Cela constitue une mesure de protection efficace contre les comportements transgressifs.

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

- Les droits des enfants et des jeunes à l'intégrité, à la sphère privée et à l'intimité ne sont pas violés. Les collaborateur·rice·s ne dépassent pas les limites de la proximité tolérable et maintiennent la distance nécessaire avec les enfants. Ils·elles sont conscient·e·s de leur position de pouvoir. La responsabilité des actes incombe toujours aux adultes. Les accueillant·e·s gardent la distance nécessaire, même lorsque des impulsions émanent de l'enfant et du·de la jeune.
- Les enfants et les jeunes savent qu'ils·elles doivent se manifester en cas de sentiments ou d'incidents « désagréables » et savent à qui ils·elles peuvent s'adresser. Des règles de comportement spécifiques s'appliquent dans les situations qui nécessitent un contact physique et une aide physique.

³ Voir «[7 Punkte zur Prävention sexueller Ausbeutung](#)», de l'association Limita (non disponible en français) (site consulté le 16 février 2023)

Tolérance zéro lors de comportements transgressifs

Les transgressions graves et de sérieuses par des collaborateur·rice·s envers les enfants mais aussi entre ces derniers ne sont en aucun cas tolérées.

Les accueillant·e·s comprennent qu'un comportement transgressif constitue une violation majeure de l'intégrité corporelle et morale des enfants et des jeunes, en plus de constituer 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. Les adultes doivent toujours mettre un terme à un comportement transgressif entre des enfants et des jeunes en intervenant.

Principe : proximité et distance

La création d'une relation professionnelle avec les enfants et les jeunes constitue la base même du travail pédagogique. Elle implique également la possibilité, pour les enfants et les jeunes, de développer des relations individuelles en adéquation avec le cadre de l'accueil. La responsabilité en matière de proximité et de distance relève toujours des adultes, qui veillent à ce que les limites soient respectées.

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

Les relations privées entre des enfants, des jeunes et des collaborateur·rice·s (également sur les médias sociaux comme facebook, Snapchat, Instagram ou par des canaux de communication comme WhatsApp) ne font pas partie du cadre professionnel de l'accueil et sont incompatibles avec une attitude professionnelle. Il existe un risque de confusion entre intérêts professionnels et privés.



Idées directrices

Sensibiliser

Les collaborateur-ric-e-s traitent de la thématique des transgressions qui concernent les enfants et les jeunes. Ils-elles savent comment gérer les questions de proximité et de distance et connaissent les règles de conduite et les principes pédagogiques d'une action professionnelle. Ainsi, elles et ils sont à même de percevoir les écarts par rapport aux règles de conduite établies et y répondre de façon appropriée. Les enfants et jeunes sont intégrés à la discussion 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 titulaires de l'autorité parentale, les enfants et les jeunes. Les collaborateur-ric-e-s les perçoivent et les désamorcent en agissant de manière réfléchie.

Protéger

La transparence rend plus difficile les comportements transgressifs. Des règles de comportement transparentes permettent à toutes les parties intéressées de connaître le cadre d'une action professionnelle. Elles savent quel comportement constitue une transgression, peuvent l'éviter consciemment et réagir à celui-ci avec plus d'assurance lorsqu'elles le perçoivent chez autrui. Des règles de conduite claires à respecter lors de situations délicates permettent de protéger non seulement les victimes potentielles, mais aussi les membres du personnel contre de fausses accusations.

Pour les personnes qui ont l'intention de passer à l'acte, l'existence d'un code de conduite pose une barrière supplémentaire sur la voie de la transgression. Les situations où des transgressions pourraient se produire ne se présentent plus de la même manière, grâce à la clarification préalable et à la transparence organisationnelle.

Favoriser la confiance

Le code de conduite renforce la confiance entre les enfants et les jeunes, les titulaires de l'autorité parentale et les collaborateur-ric-e-s en créant de la transparence.



Utilité

En se penchant sur le code de conduite et en l'intégrant dans le travail pédagogique, on obtient les avantages suivants :

L'organisme responsable / direction stratégique

Les règles de comportement établies permettent à l'organisme responsable ou à l'organe chargé de la gestion de définir quand et lors de quels incidents lui-même et / ou des services extérieurs sont informés et intégrés par la direction ou par le personnel de l'accueil. En outre, un code de conduite clarifie la gestion des situations à risque dans le travail quotidien, qui ne relèvent pas du droit pénal. Un organisme responsable se donne ainsi la possibilité de prendre des mesures relevant du droit du personnel lorsqu'un-e collaborateur-ice se comporte à plusieurs reprises de manière non professionnelle, sans pour autant outrepasser les limites du droit pénal.

La direction opérative / les coordinateur-ice-s dans les organisations d'accueil

Le code de conduite augmente la capacité d'agir des responsables de la structure ou

des personnes qui assurent la coordination. Il les aide à tirer les conséquences d'un soupçon de comportement transgressif ou d'une transgression avérée.

Le personnel éducatif, les accueillant-e-s

Le code de conduite sert de base au débat de fond qui porte sur la manière de gérer diverses situations de la vie quotidienne et l'organisation. Le fait de discuter, ensemble, de ce code permet d'éviter des incertitudes au sein de l'équipe. Il tient lieu par ailleurs d'outil de travail lorsqu'il s'agit de réfléchir à sa propre identité professionnelle, au mandat prévu dans le cadre du travail et à sa propre position.

Le personnel éducatif 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 retours critiques ou même de répondre à des transgressions de leur part le cas échéant.

Les titulaires de l'autorité parentale et les personnes de référence des enfants et des jeunes

Le code de conduite fournit à ces différentes personnes des informations sur les principes pédagogiques et les règles de comportement appliqués dans l'organisation mais aussi sur la façon dont les questions de proximité et de distance et les comportements transgressifs sont gérés. Afin que l'on sache à qui s'adresser en cas d'incertitude, il est vivement recommandé d'avoir un service de signalement ou une personne de contact définie au sein de l'organisation.

Gestion du code de conduite

Il est demandé à l'ensemble des collaborateurs-rices de respecter les règles de comportement inscrites dans le code de conduite. Ce code 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-elles lisent soigneusement le document et signent à la fin la déclaration d'engagement. Les collaborateurs-rices confirment ainsi qu'ils-elles ont lu le code de conduite et qu'ils-elles s'engagent à respecter les principes qui y sont exposé-e-s. Dans les organisations d'accueil familial de jour, cette obligation s'applique également à toutes les personnes majeures vivant dans le foyer.
- Les **titulaires de l'autorité parentale** reçoivent le code de conduite au moment du début de l'accueil de l'enfant ou du de la jeune.
- Dans le cadre d'un travail de prévention professionnel, le code de conduite est également remis aux **élèves**. L'âge et le niveau de développement des enfants et des jeunes sont bien examinés et pris en compte. Les titulaires de l'autorité parentale sont informé-e-s au préalable de ce travail de prévention.
- **direction opérative, les coordinateur-ric-e-s** examinent régulièrement, lors d'entretiens avec avec les accueillant-e-s et les titulaires de l'autorité parentale, la façon dont les règles de comportement sont respectées.
- **L'équipe** réfléchit fréquemment 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 dans différents contextes et situations avec l'organisation, 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.

Le code de conduite

Mesures préventives

Le code de conduite est l'un des éléments du travail de prévention dans les organisations d'accueil de l'enfance. kibesuisse renvoie en outre aux principes fondamentaux développés par Limita et recommande de prévoir et de mettre en œuvre des mesures de prévention en conséquence. 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 collaborateur·rice·s d'une part et les enfants et les jeunes d'autre part) soient appliquées à tous les niveaux (organisation, personnel, enfants et jeunes). 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.

La charte de l'organisation, des directives concrètes, des cahiers des charges et un programme pédagogique définissent le mandat de travail de l'ensemble du personnel éducatif. Il s'agit là d'autant d'ins-

truments qui nomment les responsabilités et qui couvrent les zones grises. Plus les descriptifs sont concrets et plus les collaborateur·rice·s peuvent assumer leurs tâches avec assurance et gérer avec clairovoyance le pouvoir qui leur est transmis. Des champs d'activité clairement délimités permettent d'éviter efficacement des comportements à tendance transgressive.

À 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
- Rapport de pouvoir marqué
- Manque de participation des enfants, des jeunes et des accueillant·e·s à la conception de l'offre institutionnelle
- Délimitation insuffisante entre les rôles professionnels et privés

Formation continue

Les collaborateur·rice·s disposent de connaissances spécifiques et de compétences qui leur permettent d'être sensibilisé·e·s aux comportements transgressifs et d'y réagir en conséquence. Il en résulte une analyse approfondie et assistée de soi-même, de la culture d'équipe et du travail pédagogique. Des formations continues ciblées permettent aux collaborateur·rice·s de repérer les signes de risque, ce qui renforce la protection contre les transgressions.

Communication ouverte

Les personnes responsables de l'éducation comprennent bien en quoi consiste le travail pédagogique, qui leur est ouvertement présenté. Le personnel éducatif est à même d'avoir un regard critique envers les personnes responsables de l'éducation, l'équipe, la direction ou les coordinateur-ice-s.

Communication et coopération au sein de l'équipe

Une culture du commentaire constructif contribue à la prévention. La direction, les coordinateur-ice-s veillent à ce que l'ambiance de travail soit valorisante, caractérisée par une grande transparence et reste ouverte aux questions et aux incertitudes. Les collaborateur-ice-s sont habitué-e-s à réagir à des comportements irritants mais aussi à admettre les réactions positives et critiques. La probabilité que les collaborateur-ice-s demandent de l'aide aux membres de l'équipe, à la direction ou aux coordinateur-ice-s 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. Les collaborateur-ice-s prennent au sérieux en premier lieu leurs propres doutes et les confrontent aux connais-

sances spécifiques dont ils-elles disposent afin de pouvoir développer d'autres stratégies. Si les membres du personnel éducatif se sentent débordés, ils-elles ont le droit et le devoir de demander de l'aide. La réflexion ne doit pas uniquement porter sur l'action pédagogique des collaborateur-ice-s, 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, l'inspecteur-ice 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, qui présentent ouvertement aux collaborateur-ice-s 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, des personnes responsables de leur éducation ou 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 collaborateur·rice·s viennent à avoir connaissance de soupçons de comportements transgressifs envers un ou plusieurs enfants ou jeunes, ou entre enfants ou jeunes, ils-elles transmettent cette information à la direction ou au·à la coordinateur·rice.

La même règle s'applique dans les situations suspectes, que l'auteur·e potentiel·le·soit un·e membre du personnel, un autre enfant ou jeune, personne de l'entourage de l'enfant ou éventuellement une personne inconnue.

Depuis le 1er janvier 2019, les collaborateur·rice·s doivent aviser l'autorité (obligation d'aviser, art. 314d CC) lorsque

des indices concrets existent que l'intégrité physique, psychique ou sexuelle d'un enfant est menacée et qu'ils ou elles ne peuvent pas remédier à la situation dans le cadre de leur activité. Ils et elles respectent cette obligation en annonçant leurs observations à la personne qui leur est hiérarchiquement supérieure.

En principe, la direction, le ou la coordinateur·rice se charge des contacts avec les services spécialisés et les autorités, planifie et est à l'origine des démarches ultérieures. Si la direction, le ou la coordinateur·rice sont elleux-mêmes impliqué·e·s ou ne réagissent pas, il y a lieu d'informer le niveau hiérarchique suivant (organisme responsable, organe de gestion), qui prend contact avec un service spécialisé⁴.

kibesuisse recommande à toutes les structures d'accueil de l'enfance de se préparer à réagir à un éventuel avis de soupçon. Des processus préalablement bien 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.

4 Voir les « [Adresses des centres de consultation pour victimes](#) », Aide aux victimes (site Internet consulté le 16 février 2023)

Exemples de règles de comportement

Il est important de reconnaître les situations à risque et de les nommer. 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·rice·s évoluent avec une plus grande sécurité. Les transgressions légères, qui ne relèvent pas du droit pénal, peuvent ainsi être détectées et abordées à un stade précoce.

Contacts physiques

Le contact physique dépend de la situation et de l'âge de l'enfant ou du jeune. Il ne doit jamais servir à satisfaire ses propres besoins. Il est interdit aux collaborateurs·rice·s d'embrasser les enfants.

Prise en charge individuelle

Si un membre du personnel éducatif s'occupe seul d'un enfant ou d'un·e jeune (p. ex. accompagnement des devoirs, prise en charge en début ou en fin de journée), il·elle le fait toujours en accord avec la personne qui lui est hiérarchiquement supé-

rieure ou, en son absence, avec ses collègues présent·e·s. Les entretiens individuels avec des enfants ou des jeunes sont discutés et agendés et donnent lieu à la rédaction d'un procès-verbal.

Hygiène corporelle

Lorsqu'il s'agit de changer les couches d'un enfant d'âge préscolaire, la personne qui s'en occupe informe d'autres collègues présent·e·s. La table à langer est située dans une zone protégée, mais doit cependant être bien visible. Si cette zone est une pièce fermée, la porte reste ouverte. L'ensemble du processus de changement des couches est fait avec tact et l'enfant y est intégré. Chaque étape lui est expliquée verbalement. Le fait d'enduire de crème la zone intime de l'enfant fait partie du soin. Les jeunes qui effectuent un stage ne peuvent pas changer les couches d'un enfant.

En fonction du stade de développement des enfants, ces derniers assument eux-mêmes leurs soins corporels (se laver, aller aux toilettes et se brosser les dents), ils sont soutenus, accompagnés et encouragés de façon adéquate par le personnel éducatif. L'enfant n'est accompagné aux toilettes que s'il ou elle a besoin d'aide.

Baignade

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

Prise de température

Si un enfant est fébrile pendant sa prise en charge dans la structure, sa fièvre est mesurée au moyen d'un thermomètre de contact ou d'un thermomètre frontal à infrarouge.

Cadeaux

Les dons personnels sous forme de cadeaux ne doivent pas excéder une certaine limite. Offrir quelque chose à quelqu'un n'est cependant pas en soi une transgression.

Les cadeaux personnels aux enfants et aux jeunes ne sont pas autorisés car, d'un point de vue préventif, il existe un risque que ces cadeaux créent des dépendances (supplémentaires) qui pourraient être exploitées ultérieurement par des personnes malintentionnées dans le contexte de transgressions.

Langage

Les collaborateur·rice·s 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 des deux sexes participent aux tâches quotidiennes. Il n'y pas de tâches réservées aux garçons ou aux filles. Aucun enfant 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 contexte⁵.

« Jeu du docteur »

La découverte de son propre corps est une expérience importante pour les enfants et peut intervenir dans le cadre du « jeu du docteur ». Un jeu volontaire entre enfants d'âges équivalents fait partie du développement normal d'un enfant. Il importe à cet égard que les enfants y participent volontairement, ne se déshabillent pas et qu'il n'y ait pas de prise de pouvoir entre eux. Dans ces conditions, le jeu est admis. Les adultes ne participent pas aux actes auxquels se livrent les enfants, mais observent discrètement le jeu. S'il existe un risque de transgression, ils-elles interrompent le jeu et expliquent aux enfants la raison de leur intervention.

Siestes et nuit

Les crèches et les accueils familiaux de jour disposent de lieux de repos ou de chambres à coucher qui permettent aux enfants de se retirer, de se reposer et de dormir. Le lit ou le matelas est le domaine privé et protégé de l'enfant, qui dort seul. Au moment de l'endormissement des enfants et pendant qu'ils dorment, une personne est présente dans la pièce ou alors assure une surveillance au moyen de systèmes ad hoc (babyphone, caméra, etc.).

5 Même si elle concerne des enfants un peu plus âgés, 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

Dans le cas d'une crèche ouverte de manière continue (24 heures sur 24) ou d'une structure d'accueil parascolaire (camp ou événement spécial), la question du sommeil doit donner lieu à un examen plus poussé et un programme doit être élaboré.

Explications

Il incombe aux titulaires de l'autorité parentale, et non au personnel des organisations, de répondre à des questions précises des enfants et des jeunes en fonction de leur niveau de développement, de l'individu et du groupe. Si les enfants posent des questions personnelles aux membres du personnel, ceux-elles-ci peuvent 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 souhaite pas répondre à ta question »).

Médicaments

En principe, aucun médicament n'est administré, qu'il s'agisse de substances classiques ou alternatives. La remise de médicaments prescrits médicalement ne se fait qu'à la demande des titulaires de l'autorité parentale 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 aussi signée par les personnes responsables de l'éducation. 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 collaborateur-ice-s. Les personnes photographiées et les titulaires de l'autorité parentale sont informées 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 données⁶. kibesuisse recommande de ne pas communiquer avec les titulaires de l'autorité parentale au moyen des médias sociaux. La fédération recommande par ailleurs aux collaborateur-ice-s de ne pas envoyer d'invitations ou de demandes d'ajouts à une liste d'amis sur les réseaux sociaux aux enfants, aux jeunes ou aux titulaires de l'autorité parentale et de ne pas en accepter de leur part.

Harcèlement moral

La prévention de la violence intègre également la question du harcèlement moral (mobbing) ou du cyberharcèlement. Ces deux types d'atteinte constituent des transgressions graves. Les membres du personnel connaissent les mesures de prévention.

6 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 et 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, le ou la coordinateur-riche si elle a connaissance d'une transgression 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

Les questions à se poser se rapportent respectivement aux trois domaines « organisme responsable / organe de gestion », « direction » et « personnel éducatif ». Les colonnes du tableau illustrent avec lequel des domaines mentionnés les questions doivent être clarifiées.

Gestion du code de conduite

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
✓	✓	✓	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

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	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 éducatif perçoivent-ils la gestion du pouvoir ?
	✓	✓	Comment les comportements transgressifs sont-ils détectés ?
✓	✓	✓	Quel type de commentaires les collaborateur·rice·s reçoivent-ils-elles par rapport à leur travail pédagogique ?

✓	✓	✓	À qui les membres du personnel éducatif peuvent-ils-elles s'adresser s'ils-elles ont besoin de soutien ?
✓	✓	✓	Où et comment les aspects juridiques sont-ils consi- gnés ?

Contrôle de la mise en œuvre du code de conduite

Org. res- ponsable	Direction	Personnel éducatif	
✓	✓	✓	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 ?
✓	✓	✓	À quelles occasions les membres du personnel éducatif doivent-ils s'adresser à l'organisme responsable ?
✓	✓	✓	Qui réagit, quand et comment ?

Intervention en cas de soupçon de comportements transgressifs

Org. res- ponsable	Leitung	Personnel éducatif	
✓	✓	✓	Quelles sont les réactions aux annonces ou remarques des personnes responsables de l'éduca- tion, enfants / jeunes et personnes extérieures ?
✓	✓	✓	Existe-t-il un service interne ou externe pouvant recueillir les plaintes ou réclamations ?
	✓	✓	Qui (jeunes/responsables de l'éducation / personnel) peut s'adresser à ce service ? Les personnes respon- sables de l'éducation en connaissent-ils l'existence ainsi que la procédure à suivre ?
	✓	✓	À qui les enfants / jeunes doivent-ils s'adresser (p. ex. personne de confiance ou service spécialisé) ?
	✓	✓	Comment percevons-nous les changements de com- portement chez un enfant / jeune comme indice de comportement transgressif ? Comment agir ?
✓	✓	✓	Que se passe-t-il si des collaborateur-ric-e-s ou la direction ont des comportements transgressifs ?

Règles de comportement dans le cadre du travail

Contacts physiques

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	Quelle est l'attitude des collaborateur·rice·s par rapport aux contacts physiques ?
	✓	✓	Quels contacts physiques sont 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 éducatif fixent-ils-elles des limites par rapport aux contacts physiques qui émanent d'enfants et de jeunes ?

Accueil individuel

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	Quelles règles s'appliquent-elles à l'accueil individuel ?
	✓	✓	Existe-t-il une culture des portes ouvertes au sein de l'institution ?
	✓	✓	Les portes des pièces restent-elles complètement ouvertes ou seulement entrouvertes ?

Hygiène corporelle

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	La table à langer est-elle placée de manière à garantir, d'une part, le respect de la sphère intime de l'enfant et à permettre, d'autre part, à des collaborateur·rice·s de vérifier spontanément le déroulement du processus de changement des couches ?

Langage

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	Comment l'équipe gère-t-elle les expressions ou les propos émanant d'enfants ou de jeunes 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-elles 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

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	L'équipe connaît-elle les stéréotypes liés aux sexes ?
	✓	✓	Existe-t-il des rôles stéréotypés dans l'institution ?
	✓	✓	Quelle est l'attitude des membres du personnel 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 et les jeunes ?
	✓	✓	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 ? Si tel est le cas, pourquoi ?
	✓	✓	Comment des enfants / jeunes peuvent-ils-elles examiner, au quotidien, les rôles qui semblent leur revenir ?

« Jeu du docteur »

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	Comment réagissons-nous si les conditions prévues lors du « jeu du docteur » ne sont pas réunies ? Quel examen menons-nous à cet égard ?
✓	✓	✓	Quelle signification pédagogique accordons-nous au « jeu du docteur » ? Quelle est notre position par rapport à ce jeu ?
	✓	✓	Comment pouvons-nous réagir par rapport aux réserves exprimées par le personnel éducatif et les personnes responsables de l'éducation face à ce jeu ?

Siestes et nuit

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	Comment assurons-nous la surveillance du sommeil des enfants ?
	✓	✓	Quels sont les gestes adéquats autorisés lors du rituel d'endormissement ?

Explications

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	Comment l'équipe réagit-elle aux questions auxquelles elle ne peut ou ne veut pas répondre ?
✓	✓	✓	Les personnes responsables de l'éducation sont-elles informées au sujet des questions qui sont liées aux explications ?

Photos

Org. responsable	Direction	Personnel éducatif	
	✓	✓	Quels droits des enfants, du des jeunes (volonté de l'enfant, du, de la jeune, accords écrits, etc.) sont connus ?
✓	✓	✓	Quelles situations sont 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