

POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DE LA VIOLENCE ENVERS UN OU DES ENFANT(S) AU CPE L' UNIVERS DE MAMUSE ET MÉDUQUE

PRÉAMBULE

ATTENDU QU'UN enfant fréquentant le CPE est une personne vulnérable;

ATTENDU QUE le CPE a le devoir de ne tolérer aucune forme de violence envers un ou des enfant(s), afin d'assurer à tous les enfants sous sa garde un milieu sécuritaire et respectueux de ses droits et libertés;

ATTENDU QUE tout acte de violence envers un ou des enfant(s), commis par un ou des membres du personnel du CPE, des mesures disciplinaires sera appliquées tel que prévues à la convention collective ;

EN CONSÉQUENCE, le CPE adopte la présente politique de tolérance zéro à l'égard de la violence envers un ou des enfant(s) au CPE.

1. OBJECTIF

Cette politique de tolérance zéro à l'égard de la violence envers un ou des enfant(s) au CPE (ci-après la « politique ») vise à assurer un milieu exempt de toute forme de violence envers un ou des enfant(s) au CPE.

2. PORTÉE

Sont visés par cette politique tous les employés du CPE, à quelque titre que ce soit, au sein du CPE.

3. DÉFINITIONS

3.1 Violence envers un ou des enfant(s)

Tout geste, acte ou parole susceptible de porter atteinte, de manière intentionnelle et/ou non et/ou malveillante, à la dignité et/ou à l'intégrité (physique et/ou psychologique) d'un ou des enfant(s).

La violence envers un ou des enfant(s) peut être de nature physique, verbale ou psychologique.

Adopté et entrée en vigueur le 9 décembre 2013 par le conseil d'administration, après consultation du comité du personnel et de l'équipe de travail.

Comité du personnel : Caroline Bélanger, Nathalie Desfossés, Vicky Bellemare, Julie Beaudoin et Yvon Fiset
Le 7 octobre 2013

Document de référence : DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS.

3.1.1 Violence physique sur un enfant

La violence physique envers un ou des enfant(s) inclut notamment, mais sans s'y limiter, tout geste ou acte de :

- Battre;
- Cogner;
- Talocher;
- Taper;
- Frapper;
- Serrer;
- Rudoyer;
- Molester;
- Appliquer une forme de contention non autorisée et/ou malveillante;
- Infliger toute forme de punition, correction ou châtement corporel.

3.1.2 Violence verbale ou psychologique envers un ou des enfant(s)

La violence verbale ou psychologique envers un ou des enfant(s), inclut notamment, mais sans s'y limiter, toute forme de :

- Menaces;
- Chantage;
- Insultes;
- Intimidation;
- Manipulation;
- Exclusion;
- Rejet;
- Harcèlement;
- Langage grossier (juron ou sacre);
- Cris ou haussement excessif du niveau de la voix.

4. MOYENS

Le CPE diffuse, présente et explique à tous ses employés la politique et fait signer la feuille de l'accusé de réception.

Le CPE appliquera les mesures disciplinaires tel que prévues à la convention collective à l'encontre de tout employé qui contreviendrait à la politique.

Adopté et entrée en vigueur le 9 décembre 2013 par le conseil d'administration, après consultation du comité du personnel et de l'équipe de travail.

Comité du personnel : Caroline Bélanger, Nathalie Desfossés, Vicky Bellemare, Julie Beaudoin et Yvon Fiset
Le 7 octobre 2013

Document de référence : DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS.

5. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET OBLIGATIONS

Tous les membres du personnel du CPE, à quelque titre que ce soit, ont la responsabilité et l'obligation d'adopter, dans leurs relations avec les enfants, un comportement exempt de toute forme de violence.

5.1 Direction générale

5.1.1 Devoirs et obligations généraux

Les devoirs et obligations généraux de la direction générale en regard de l'application de la politique sont les suivants :

- Voir à impliquer les membres du personnel à l'élaboration de la politique par un comité;
- Voir à l'adoption de la politique par le conseil d'administration;
- Appliquer la politique;
- S'assurer que tous les employés du CPE, actuels et futurs, prennent connaissance de la politique;
- Recevoir et traiter les plaintes en lien avec la politique;
- Procéder sans délai à une enquête administrative en lien avec la plainte;
- En cours d'enquête, assurer la confidentialité dans le traitement de la plainte, notamment sur l'identité des personnes impliquées.

5.1.2 Traitement des plaintes

Dans les cas d'une plainte pour violence physique envers un ou des enfant(s), la procédure suivante s'applique :

- Retirer sans délai de son poste de travail l'employé visé par la plainte;
- Procéder sans délai à une suspension administrative pour fins d'enquête, avec solde, de l'employé visé par la plainte;
- S'adjoindre une tierce personne, autre qu'un membre du conseil d'administration, pour les fins de l'enquête;
- Rencontrer, dans le cadre de l'enquête, la personne plaignante, les témoins potentiels, et l'employé visé par la plainte.

Dans les cas d'une plainte pour violence verbale ou psychologique envers un ou des enfant(s), si nécessaire, appliquer la même procédure.

5.2 Employé

Les devoirs et obligations de l'employé sont les suivants :

- Respecter en tout temps la politique;
- Rapporter sans délai à la direction tout acte de violence envers un ou des enfant(s) au CPE qu'il a vu, entendu ou appris;
- Divulguer toutes les informations en sa possession, en lien avec un acte de violence envers un ou des enfant(s) au CPE;
- Collaborer pleinement à toute enquête sur des allégations de violence envers un ou des enfant(s) au CPE lorsqu'il est requis de le faire.

6. MESURES DISCIPLINAIRES

Dans un cas de violence physique envers un ou des enfant(s) au CPE, à moins de facteurs atténuants, le CPE appliquera les mesures disciplinaires, tel que prévues à la convention collective, suite à l'enquête.

Dans un cas de violence verbale ou psychologique envers un ou des enfant(s) au CPE, le CPE appliquera les mesures disciplinaires, tel que prévues à la convention collective, suite à l'enquête.

Dans le cas de manquement aux autres obligations exposées à l'article 5.2 de la politique (obligation de rapporter et de collaborer), le CPE appliquera les mesures disciplinaires tel que prévues à la convention collective.

7. REPRÉSAILLES ET PLAINTÉ MALVEILLANTE OU DE MAUVAISE FOI

Le CPE prend les moyens nécessaires afin de s'assurer qu'aucune personne ne subisse de représailles tels du harcèlement, des menaces, de l'intimidation ou de la discrimination pour avoir de bonne foi divulgué des informations ou encore, pour avoir collaboré en tant que témoin à une enquête.

Le CPE imposera les mesures disciplinaires tel que prévues à la convention collective, à leurs obligations légales en matière de plainte l'égard d'une personne dont la plainte se révélera malveillante ou de mauvaise foi.

8. PLAINTÉ AUX AUTORITÉS POLIÉIÉRES ET À LA DPJ

La politique n'a pas pour effet de soustraire les employés du CPE, en tant que citoyen, aux autorités compétentes lors de cas de violence envers un ou des enfant(s).

9. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Après son adoption par le conseil d'administration, la politique est remise à chaque employé du CPE.

Tout nouvel employé du CPE reçoit ensuite, lors de son embauche, un exemplaire de la politique alors en vigueur.

Adopté et entrée en vigueur le 9 décembre 2013 par le conseil d'administration, après consultation du comité du personnel et de l'équipe de travail.

Comité du personnel : Caroline Bélanger, Nathalie Desfossés, Vicky Bellemare, Julie Beaudoin et Yvon Fiset
Le 7 octobre 2013

Document de référence : DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS.

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je, _____, du CPE l'univers de Mamuse et Méduque, reconnais avoir eu accès à (ou avoir reçu un exemplaire de) la **POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DE LA VIOLENCE ENVERS UN OU DES ENFANT(S) AU CPE DU CPE l'univers de Mamuse et Méduque.**

Signature de la personne

Date (jour/mois/année)

*Veillez s'il vous plaît compléter ce formulaire et le transmettre à la direction au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date où vous aurez eu accès à la **POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DE LA VIOLENCE ENVERS UN OU DES ENFANT(S) AU CPE***

Adopté et entrée en vigueur le 9 décembre 2013 par le conseil d'administration, après consultation du comité du personnel et de l'équipe de travail.

Comité du personnel : Caroline Bélanger, Nathalie Desfossés, Vicky Bellemare, Julie Beaudoin et Yvon Fiset
Le 7 octobre 2013

Document de référence : DOMINIQUE BÉDARD, CONSULTANTE RH INC., TOUS DROITS RÉSERVÉS.