

POLITIQUE À L'ÉGARD DE LA VIOLENCE ENVERS UN OU DES ENFANT(S)

CONCERNANT AUTRES PERSONNES QUE LE PERSONNEL 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 ou d'acte dégradant ou abusif 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 ou acte dégradant ou abusif envers un ou des enfant(s) fera l'objet d'une déclaration à la Direction de la protection de la Jeunesse (DPJ) et/ou sera sanctionné par le Conseil d'administration;

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

1. OBJECTIF

Cette politique 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 les parents utilisateurs, administrateurs, fournisseurs du CPE, stagiaires non rémunérés, partenaires et visiteurs. Elle ne vise pas les employés et les gestionnaires.

Mise à jour par résolution # **08-23-04-2018**

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  **DOMINIQUE BÉDARD**, CONSULTANTE RH INC. / **GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.**
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

3. DÉFINITIONS

3.1 Violence envers un ou des enfant(s)

Tout geste, acte ou parole susceptible de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité (physique et/ou psychologique) d'un ou des enfant(s). Elle inclut, entre autres, les gestes, actes ou paroles ayant un caractère dégradant et abusif.

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

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 :

<ul style="list-style-type: none"> • Battre; • Cogner; • Talocher; • Taper; • Frapper; • Empoigner; 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 :

<ul style="list-style-type: none"> • Menaces; • Chantage; • Insultes; • Intimidation; • Manipulation; 	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusion; • Rejet; • Harcèlement; • Langage grossier (juron ou sacre); • Cris ou haussement excessif du niveau de la voix.
--	---

4. MOYENS

Lorsqu'un événement est rapporté, la direction appliquera immédiatement les mesures appropriées dont, au besoin, la déclaration de l'événement à la Direction de la protection de la Jeunesse conformément aux ententes applicables dans le réseau des services de gardes.

5. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET OBLIGATIONS

Les personnes visées par cette politique, 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 de la direction générale en regard de l'application de la politique sont les suivants :

- Voir à l'adoption de la politique par le conseil d'administration;
- Appliquer la politique;
- S'assurer que les personnes visées, actuelles et futures, prennent connaissance de la politique;
- Recevoir et traiter les plaintes en lien avec la politique;
- Procéder sans délai à une enquête 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;
- Faire un rapport écrit au conseil d'administration du résultat de l'enquête et de ses recommandations incluant entre autres une analyse de la recevabilité de la plainte.

5.1.2 Traitement des plaintes

Le Formulaire d'enregistrement et de suivi d'une plainte annexé aux Règles de fonctionnement du CPE doit être utilisé par la direction générale.

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

- Informer le parent de l'enfant à moins qu'il ne soit le présumé agresseur;
- Évaluer si le cas requiert le dépôt d'une plainte en vertu de l'entente multisectorielle;
- Si aucune plainte n'est déposée en vertu de l'entente multisectorielle, entre autres pour un cas de violence verbale, procéder sans délai à une enquête.

Mise à jour par résolution # **08-23-04-2018**

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  **DOMINIQUE BÉDARD**, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.

PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

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;
- Demander à la personne visée de quitter immédiatement les lieux du CPE.

6. MESURES APPROPRIÉES

Dans un cas de violence physique envers un ou des enfant(s) au CPE, à moins de facteurs atténuants, la direction générale dépose immédiatement une plainte à la Direction de la protection de la jeunesse. Le directeur général signale aussi les cas contenant un motif raisonnable de croire que la sécurité ou le développement de l'enfant sont compromis. Il doit prendre au sérieux les allégations ou informations selon lesquelles un enfant serait victime d'abus sexuel, mauvais traitement physique ou absence de soins.

Qu'il y ait ou non une dénonciation, le CPE pourra appliquer, par exemple, l'une ou l'autre des mesures suivantes:

Fournisseur

- ❖ Lettre d'expulsion de l'employé d'un fournisseur
- ❖ Lettre de fin du contrat du fournisseur

Parent utilisateur

- ❖ Lettre d'expulsion de la corporation
- ❖ Lettre de suspension de la corporation
- ❖ Lettre d'expulsion de l'enfant

Administrateur

- ❖ Lettre de suspension à titre d'administrateur
- ❖ Lettre de révocation à titre d'administrateur
- ❖ Lettre d'expulsion de l'enfant

Stagiaire, partenaire et visiteur

- ❖ Lettre d'expulsion de la corporation

Mise à jour par résolution # **08-23-04-2018**

Participation : Comité santé sécurité au travail

Référence :  **DOMINIQUE BÉDARD**, CONSULTANTE RH INC. / GOUVERNANCE GROUPE CONSEIL INC.
PARTENAIRES DANS LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

7. REPRÉSAILLES ET PLAINTE MALVEILLANTE OU DE MAUVAISES FOIS

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

Le CPE imposera une mesure sévère à l'égard d'une personne dont la plainte se révélera malveillante ou de mauvaise foi.

8. PLAINTE AUX AUTORITÉS POLICIÈRES ET À LA DPJ

La politique n'a pas pour effet de soustraire les employés du CPE ou toutes autres personnes impliquées, en tant que citoyens, aux autorités compétentes lors de cas de violence ou acte dégradant ou abusif envers un ou des enfant(s).

9. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Après son adoption par le conseil d'administration, la politique est rendue publique via le site web www.cpemamu.com.