

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

**CONCERNANT 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), commis par un ou des membres du personnel du CPE, sera corrigé par une ou mesure disciplinaire appropriée;

EN CONSÉQUENCE, le CPE adopte la présente politique de tolérance zéro à l'égard de la violence ou des actes dégradants ou abusifs 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 incluant les gestionnaires, à quelque titre que ce soit, au sein du CPE.

La présente politique ne s'applique pas aux autres intervenants. Dans ces cas, le CPE pourra annuler les contrats des personnes morales ou physiques visés, expulser la personne fautive et, au besoin, appliquer l'Entente multisectorielle du Gouvernement du Québec par une dénonciation à la DPJ.

Mise à jour par résolution # 06-23-04-2018

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, 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). 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 châtiment 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.
--	---

Mise à jour par résolution # 06-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

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

4. MOYENS

Lorsqu'un événement est rapporté, la direction appliquera immédiatement les mesures disciplinaires ou administratives appropriées pendant la durée de l'enquête.

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 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, appliquez la même procédure.

Mise à jour par résolution # 06-23-04-2018

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.

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 prévu 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 prévu 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 prévu à la convention collective.

7. REPRÉSAILLES ET PLAINTÉ 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 divulgué des informations ou encore, pour avoir collaboré en tant que témoin à une enquête.

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

8. PLAINTÉ 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).

Mise à jour par résolution # 06-23-04-2018

Participation : Comité santé sécurité au travail

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

9. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Après son adoption par le conseil d'administration, les salariées sont informées par voie de communiqué et/ou par courriel et/ou par le site Web du CPE de la mise à jour de sa politique. Le CPE s'engage à revoir périodiquement la présente politique afin de l'adapter ou la bonifier en fonction de circonstances particulières, d'événements passés ou de l'évolution dans le temps des pratiques du CPE ou de la législation.

Le CPE diffuse cette politique sur son site web www.cpemamu.com.

Mise à jour par résolution # **06-23-04-2018**

Participation : Comité santé sécurité au travail

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