



CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA PELUCHE

10900, rue des Montagnards
Beaupré (QC) G0A 1E0
Tél : 418-827-4193 Fax : 418-827-6856

POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DE LA VIOLENCE SUR UN ENFANT AU CPE

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE l'enfant fréquentant le CPE est une personne vulnérable;

ATTENDU QUE le CPE a la ferme volonté de ne tolérer aucune forme de violence sur un enfant, 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 sur un enfant, commis par un ou des membres du personnel du CPE, que ce soit sur les lieux du travail ou à l'extérieur de ceux-ci, sera sanctionné très sévèrement;

ATTENDU QUE le CPE, qui détient un permis délivré par le Ministère de la famille, doit se conformer à la Loi et aux Règlements sur les services de garde éducatifs à l'enfance. Notamment, en appliquant processus de signalement décrit dans *l'Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leurs santé physiques*.

EN CONSÉQUENCE, le CPE adopte la présente politique de tolérance zéro à l'égard de la violence sur un enfant au CPE.

1. OBJECTIF GÉNÉRAL

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

2. PORTÉE

Sont visées par cette politique toutes les employées du CPE, à quelque titre que ce soit, tant sur les lieux du travail qu'à l'extérieur de ceux-ci.

3. DÉFINITIONS

3.1 Violence sur un enfant

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

La violence sur un enfant peut être de nature physique, verbale ou psychologique.

3.1.1 Violence physique sur un enfant

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

- Battre : *Donner un coup à une personne, le frapper violemment.*
- Cogner : *Donner un coup des coups. Frapper quelqu'un.*
- Talocher : *Donner une, des taloches à quelqu'un. (Taloche : Coup donner sur la tête ou la figure avec la main ouverte.)*
- Taper : *Donner volontairement un coup à; frapper.*
- Frapper : *Donner, asséner un ou plusieurs coups à, sur.*
- Serrer : *Maintenir fermement; tenir étroitement; presser.*
- Rudoyer : *Traiter rudement, sans ménagement, brutaliser, maltraiter.*
- Molester : *Faire subir des violences physiques à.*
- Enfermer : *Mettre dans un lieu fermé, isolé.*
- Appliquer une forme de contention non autorisée
- Infliger toute forme de punition, correction ou châtiment corporel.

3.1.2 Violence verbale ou psychologique sur un enfant

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

- Menace : *Chercher à intimider.*
- Chantage : *Utiliser des moyens de pressions psychologiques pour obtenir ce que l'on veut en faisant peur.*
- Insulte : *Parole ou acte qui a pour objet de blesser, d'offenser la dignité de quelqu'un.*
- Intimidation : *Action d'intimider. Inspirer de la crainte, de la peur à quelqu'un.*
- Manipulation : *Manœuvre destinée à tromper.*
- Exclusion : *Action d'exclure. Mettre dehors, renvoyer, expulser.*
- Rejet : *Action de rejeter. Mettre à l'écart, ne pas traiter comme les autres.*
- Harcèlement : *Soumettre a des attaques incessantes, tourmenter avec obstination, soumettre à des critiques, des moqueries répétées.*
- Négligence : *Traiter sans attention, délaisser, omettre d'apporter les soins.*
- Langage grossier (juron, insulte ou sacre)
- Cris ou haussement excessif du niveau de la voix.

4. MOYENS

Le CPE diffuse, présente et explique à toutes ses employées la politique.

Le CPE met en place un mécanisme de mesures disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat, à l'encontre de toute employée qui contreviendrait à la politique.

5. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET OBLIGATIONS

Toutes les employées 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 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;
- Appliquant processus de signalement décrit dans *l'Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leurs santés physiques*.
- 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 sur un enfant, la procédure suivante s'applique :

- Le service de garde à l'obligation de signaler immédiatement la situation au DPJ et d'attendre les consignes de celui-ci et des enquêteurs avant d'intervenir auprès de l'employée.
- Présenter le résultat de l'enquête au conseil d'administration.
- Recommander au conseil d'administration la mesure disciplinaire qui s'impose, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Dans les cas d'une plainte pour violence verbale ou psychologique sur un enfant, si nécessaire, appliquer la même procédure.

- Procéder sans délai à une suspension administrative pour fins d'enquête, avec ou sans solde, de l'employée visée 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'employée visée par la plainte;
- Présenter le résultat de l'enquête au conseil d'administration.
- Recommander au conseil d'administration la mesure disciplinaire qui s'impose, pouvant aller jusqu'au congédiement.

5.2 Employée

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

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

6. MESURES DISCIPLINAIRES

Dans un cas de violence physique sur un enfant au CPE, le CPE appliquera un congédiement immédiat à l'égard de toute employée pour qui les gestes reprochés auront été prouvés, suite à l'enquête réalisée par les autorités concernées.

Dans un cas de violence verbale ou psychologique sur un enfant, le CPE appliquera une mesure disciplinaire sévère pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat à l'égard de toute employée pour qui les gestes reprochés auront été prouvés, 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 une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

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 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 employées du CPE à leurs obligations légales en matière de plainte aux autorités compétentes, lors de cas de violence sur un enfant.

9. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Après son adoption par le conseil d'administration, la présente politique sera remise à chacune des employées du CPE. Toute nouvelle employée du CPE reçoit ensuite, lors de son embauche, un exemplaire de la politique alors en vigueur.

Le CPE s'engage à revoir périodiquement la présente politique afin de l'adapter ou de la bonifier en fonction de circonstances particulières, d'évènements passés, de l'évolution dans le temps des pratiques du CPE ou de la législation.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique prendra effet le jour ouvrable suivant sa signature.

11. ADMINISTRATION DE LA POLITIQUE

Responsable de l'adoption de la politique :	Conseil d'administration
Responsable de l'application :	Direction générale
Date d'adoption :	20 février 2014
Date de la dernière mise à jour :	10 septembre 2015
Date d'entrée en vigueur :	11 septembre 2015
Fréquence de la mise à jour :	Selon le besoin