



Lieu des petits

**POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE
ENVERS LES ENFANTS AU CPE**

Préambule

- Considérant que chaque enfant fréquentant le CPE est une personne vulnérable;
 - Considérant que le CPE s'engage fermement à ne tolérer aucune forme de violence envers un enfant, afin de garantir à tous les enfants sous sa garde un environnement sécuritaire et respectueux de leurs droits et libertés;
 - Considérant que tout acte de violence envers un enfant, perpétré par un ou plusieurs membres du personnel du CPE, que ce soit sur les lieux de travail ou à l'extérieur, sera sévèrement sanctionné;
- EN CONSÉQUENCE, le CPE adopte la présente politique de tolérance zéro à l'égard de la violence envers les enfants au CPE.

1. OBJECTIF

Cette politique vise à instaurer un environnement exempt de toute forme de violence envers les enfants au CPE.

2. PORTÉE

Tous les employés du CPE, quel que soit leur titre, sont visés par cette politique, tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur.

3. DÉFINITION

3.1 Violence envers 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 envers un enfant peut revêtir des formes physiques, verbales, ou psychologiques.

3.1.1 Violence physique envers un enfant

La violence physique 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;
- ✚ Infliger toute forme de punition corporelle.

3.1.2 Violence verbale ou psychologique envers un enfant

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

- ✚ Menaces;
- ✚ Chantage;
- ✚ Insultes;
- ✚ Intimidation;
- ✚ Manipulation;
- ✚ Exclusion;
- ✚ Rejet;
- ✚ Harcèlement;
- ✚ Usage de langage grossier (jurons ou sacres);
- ✚ Cris ou haussement excessif du niveau de la voix.

4. MOYENS

Le CPE diffuse, présente et explique la politique à tous les employés. Il met en place des mesures disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat, à l'encontre de tout employé contrevenant à la politique.

5. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET OBLIGATIONS

Tous les membres du personnel du CPE, à tout niveau, 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 :

- ✚ Veiller 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;
- ✚ S'assurer que le tout le processus reste confidentiel;
- ✚ Procéder sans délai à une enquête administrative en lien avec la plainte;
- ✚ 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 enfant, 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 enfant, 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 générale tout acte de violence envers un enfant au CPE qu'il a vu, entendu ou appris;
- ✚ Envoyer toute dénonciation, se voulant anonyme, par courrier au 9081 Bld St Michel, Montréal H1Z 3G6
- ✚ Divulguer toutes les informations en sa possession en lien avec un acte de violence envers un enfant au CPE;
- ✚ Collaborer pleinement à toute enquête sur des allégations de violence envers un enfant au CPE lorsqu'il est requis de le faire.

6. Mesures disciplinaires

Dans un cas de violence physique envers un enfant au CPE, à moins de facteurs atténuants, le CPE appliquera un congédiement immédiat à l'égard de tout employé pour qui les gestes reprochés auront été prouvés à la suite de l'enquête.

De même, en cas de violence verbale ou psychologique envers un enfant au CPE, le CPE prendra des mesures disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat, à l'égard de tout employé dont les actes reprochés auront été prouvés à l'issue de l'enquête.

Pour les manquements aux autres obligations exposées à l'article 5.2 de la politique (obligation de rapporter et de collaborer), le CPE appliquera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

7. Représailles et plaintes malveillantes ou de mauvaise foi

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

Le CPE imposera des mesures disciplinaires sévères à l'égard d'une personne dont la plainte se révélera malveillante ou de mauvaise foi.

8. plaintes aux autorités policières et à la DPJ

La politique n'a pas pour effet de soustraire les employés du CPE à leurs obligations légales en matière de plainte aux autorités compétentes (policières et DPJ) lors de cas de violence envers un enfant.

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.

Adoptée le 13 mars 2024.

Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2024.