PROCÉDURES ET POLITIQUES[1]

Table des matières

Politique de prévention et d'intervention en matière de violence, de harcèlement ou d'abus sexuels.....2
Politique d'utilisation des réseaux sociaux 4
Code d'éthique.....6

[1] Mise à jour mars 2023

Politique de prévention et d'intervention en matière de violence, de harcèlement ou d'abus sexuels

Cadre général

Notre organisme reconnaît que la question de la violence, du harcèlement et des abus sexuels dans notre milieu est très importante, au même titre qu'à l'école ou dans la famille. Nous voulons jouer un rôle de premier plan et assurer le sain développement des jeunes, sans négliger l'attention que nous devons avoir pour nos autres clientèles adultes ou familiales, ainsi que les membres du personnel, les contractuels et les bénévoles. Nous considérons que cette matière est le devoir de tous les citoyens et d'autant plus le nôtre, puisque nous sommes en situation d'autorité par rapport aux jeunes que nous côtoyons et qui nous sont confiés.

Définitions générales

L'organisme Kéno:

1. Le mot « Kéno » représente toutes les composantes de la corporation du Camp École Kéno.
2. Les termes « Camp de vacances » et « Camp de jour » représentent les sites de camp pour enfants situés respectivement au lac Long, à Saint-Augustin-de-Desmaures et à Québec. Le terme « Camp » est utilisé comme générique pour désigner tous les sites.
3. Particularité : Le site du lac Long offre des séjours avec hébergement.
4. La corporation du Camp École Kéno joue aussi un rôle actif dans l'organisation et la prestation de services de loisir pour la Ville de Saint-Augustin-de-Desmaures.

Abus sexuel : un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique ainsi qu'à la sécurité de la personne.[1]

Violence : l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres ou de soi-même, contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages psychologiques, des problèmes de développement ou un décès.[2]

Harcèlement : des paroles, actes ou gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne. L'intimidation et la discrimination sont des formes de harcèlement.

Personne vulnérable : toute personne d'âge mineur ou toute personne vivant avec un handicap physique ou intellectuel limitant sa capacité de raisonner et de juger adéquatement de l'à-propos de gestes ou de situations pouvant ne pas être acceptables socialement.

KÉNO

Énoncé de la politique

1. PRÉVENTION

1.1. Objectifs

Dans le but :

1. de prévenir et d'éliminer toute forme de violence (sexuelle, physique ou psychologique) au sein de l'organisme;
2. de contrer le plus possible les possibilités de violence, de harcèlement et d'abus sexuels de la part des employés, des bénévoles ou des collaborateurs de Kéno envers des jeunes ou des clients, envers des employés, des bénévoles ou des collaborateurs de Kéno;
3. de contrer le plus possible les possibilités de violence, de harcèlement et d'abus sexuels de la part de jeunes campeurs ou de clients envers d'autres jeunes ou clients, envers des employés, des bénévoles ou des collaborateurs de Kéno;
4. de réduire le plus possible les risques d'embauche de personnel, de bénévoles ou de collaborateurs « non désirables » ayant entre autres un casier judiciaire, un comportement, une attitude ou des antécédents permettant de croire qu'il existe un risque de mettre en contact cet individu avec des personnes vulnérables;
5. d'assurer la sécurité des enfants, du personnel, des bénévoles et des collaborateurs en tout lieu et en tout temps;
6. de réduire la probabilité de fausses déclarations;

Kéno a mis en place différentes mesures préventives, expliquées dans la procédure « Prévention en matière de violence, de harcèlement ou d'abus sexuels ».

1.2. Principales règles de conduite en matière de prévention

De façon générale, mais non exclusivement, tout employé, bénévole ou collaborateur doit respecter les règles suivantes :

1. Dans la mesure du possible, ne pas se retrouver seul avec une personne vulnérable (**voir définition et garder en tête**) à l'intérieur d'un bâtiment ou à des endroits isolés à l'extérieur.

2. Favoriser les déplacements avec plus d'un enfant ou plus d'une personne vulnérable à la fois.

3. Éviter de se retrouver seul avec une personne vulnérable dans les vestiaires ou dans les douches et ne pas utiliser les installations au même moment.

4. Dans la mesure du possible, le transport d'une seule personne vulnérable vers des services médicaux ou ailleurs ne se fait pas par une seule personne. Pour des raisons d'ordre pratique, une personne vulnérable peut être transportée par véhicule par une seule personne si cette personne est une femme. En dernier recours, un homme pourrait accompagner seul une personne vulnérable si le parent ou tuteur en a donné l'autorisation.

5. Demeurer visible par toutes personnes se situant à proximité, y compris d'autres personnes vulnérables, s'il est nécessaire de faire une intervention individuelle avec une personne vulnérable, ou un déplacement seul avec une personne vulnérable.
   Exemples :
   i. Déplacement seul vers les dortoirs, vestiaires, secrétariat, infirmerie ou autre par les sentiers ou chemins communs à tous.

ii. Rencontre seul à seul avec une personne vulnérable (ex. : enfant turbulent, qui s'ennuie ou autre) dans un local visible par d'autres, où la porte demeure ouverte en tout temps.
iii. Tout autre cas de même nature, qui demande du jugement.

Cas d'exception :

i. Il demeure toutefois certains cas d'exception, tels que lors de la recherche d'un enfant ou d'une personne vulnérable en fugue ou égaré, ou toute autre situation de nature exceptionnelle pour laquelle il n'y a pas d'autre moyen que d'agir seul.
ii. Notes importantes :
   a. Une personne demeure toujours responsable de ne pas avoir agi avec prudence en cette matière.
   b. Une personne peut également être tenue responsable de ne pas avoir agi (notion du bon samaritain).
iii. Dans tous les cas, le jugement et la bonne foi sont requis.
iv. Il est possible et normal de se retrouver seul avec plusieurs personnes vulnérables dans un lieu donné. Ex. : enseignant en classe, activité de groupe, lieu d'hébergement, etc.

6. Les personnes responsables des soins de santé peuvent, pour des raisons de confidentialité et de discrétion, se retrouver seules avec une personne vulnérable et prodiguer les soins requis par la situation.

7. Tout employé, qu'il soit mineur ou majeur, doit se conformer aux exigences de la loi dictées par le législateur en matière de relation sexuelle.

8. De plus, il est interdit à tout employé ou tout bénévole d'entretenir des relations de nature sexuelle avec des clients ou employés mineurs sur les sites de camp ou dans le cadre de ses fonctions, qu'ils soient d'âge mineur ou majeur. Contrevenir à cette règle pourrait entraîner le congédiement de l'employé, voire même des poursuites de la part de l'une ou l'autre des parties concernées (parents, direction, procureur général).

1.3. Autres règles

D'autres consignes, conduites et comportements à adopter sont précisés par la direction lors des formations et en période d'opération des camps. Ces règles doivent être suivies et comprises comme faisant partie de ce document. Toute personne a l'obligation de s'y conformer.

2. INTERVENTION – OBLIGATION DE CHAQUE CITOYEN

Selon la *Loi sur la protection de la jeunesse,* toute personne prodiguant des soins ou dispensant des services à des enfants ou des adolescents, même si elle est liée par le secret professionnel, a **l'obligation** de faire un signalement lorsqu'elle a un **motif raisonnable** de croire qu'un enfant est en danger au sens de cette loi. Ceci inclut les situations où **la sécurité ou le développement de l'enfant est compromis,** notamment s'il est victime d'abus sexuels ou est soumis à de mauvais traitements physiques ou psychologiques, par suite d'excès ou de négligence.

De plus, la loi rappelle aussi à tout adulte qu'il est **tenu d'apporter l'aide** nécessaire à un enfant qui désire saisir les autorités compétentes d'une situation compromettant sa sécurité ou son développement, ceux de ses frères et sœurs ou ceux d'un autre enfant.

KÉNO

Il faut par ailleurs se rappeler **qu'il n'est pas nécessaire d'avoir la preuve ou la certitude absolue** qu'un enfant a été victime de violence ou d'abus sexuel pour assurer le besoin de protection. Lorsqu'il y a des motifs raisonnables de le croire, tout adulte doit signaler le cas aux autorités.

Kéno a mis en place différentes mesures d'intervention, expliquées dans la procédure « Intervention en matière de violence, de harcèlement, ou d'abus sexuels ».

Références :

1. Observatoire sur la maltraitance envers les enfants http://observatoiremaltraitance.ca/Pages/D%C3%A9finition_de_l'abus_sexuel.aspx
2. OMS (organisation mondiale de la santé) http://www.who.int/topics/violence/fr/
3. *Les Abus sexuels dans les camps de vacances et les camps de jour*, *Guide de prévention et d'intervention destiné aux administrateurs* (Association des camps du Québec, 1996)

- Conférence (2000) et document de soutien de Mme Isabelle Borduas, sexologue
- Conférence (1999) et document de soutien de M. Jean-Pierre Paradis, travailleur social aux Centres jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec

KÉNO

Politique d'utilisation des réseaux sociaux

En tant qu'entreprise, Kéno reconnaît l'influence grandissante des réseaux sociaux (Tik Tok, Instagram, Facebook, Twitter, LinkedIn, Google+, Pinterest, etc.), ainsi que l'importance d'encadrer leur utilisation par une politique claire.

En tant qu'employés, collaborateurs ou bénévoles, vous êtes associés à Kéno et/ou à ses composantes (Camp de vacances, Camp de jour, Loisirs ou Fondation Kéno). Vous êtes encouragés à aimer, partager et commenter les publications en lien avec Kéno, ainsi qu'à créer d'autres contenus. Vous avez le pouvoir d'offrir une visibilité incomparable à l'entreprise et votre participation à cette visibilité est importante et précieuse. Par contre, votre contribution à la construction de l'image de Kéno sur les réseaux sociaux doit s'accorder en tout temps avec les valeurs prônées par l'entreprise. Vous devez en tout temps porter attention à vos commentaires et à l'image que vous projetez.

Les noms Kéno, Camp de jour Kéno et Camp de vacances Kéno doivent être utilisés judicieusement. Ce que vous publiez sur vos comptes personnels vous appartient. Cependant, nous vous demandons de ne pas vous associer publiquement au Camp de vacances ou au Camp de jour si le contenu qui se retrouve sur vos comptes peut avoir un impact négatif sur Kéno.

Ainsi, les éléments suivants sont jugés inacceptables, que ce soit directement sur les comptes de Kéno ou sur ceux de gens qui y sont associés en tant qu'employés :

- Des propos diffamatoires ou disgracieux envers Kéno.
- Du langage vulgaire.
- Des renseignements confidentiels, personnels ou qui ne respectent pas les principes de la vie privée ou du droit d'auteur.
- Des commentaires inadéquats sur des campeurs, des clients, des membres du personnel ou des partenaires/collaborateurs de Kéno.
- Toute forme de promotion ou d'usage de l'alcool ou de drogues (dans vos publications ou vos photos) associée à Kéno dans le texte, par identification ou avec les *hashtags*.

Compte tenu des restrictions et des limites des autorisations parentales à ce sujet, les enfants ne doivent **en aucun cas** figurer sur les photos publiées sur les comptes des employés, sauf si elles ont préalablement été publiées par Kéno.

KÉNO

Pour tous les employés du Camp de vacances et du Camp de jour : Il est interdit d'accepter les demandes d'amitié Facebook de clients de Kéno (que ce soit des enfants ou des parents) et de donner son adresse courriel.

Exception pour les campeurs de 15 ans et plus :

Dans la mesure où toutes les autres balises de la présente politique sont respectées, Kéno **tolère** que les seuls employés du Camp de vacances, affectés à des groupes de campeurs de 15 ans et plus, acceptent les demandes d'amitié Facebook des campeurs ou leur transmettent leur adresse courriel, à des fins de coordination ou de préparation des expéditions avant le séjour ou à des fins de maintien des liens après le séjour. Les moniteurs de ces campeurs ne sont pas autorisés à accepter les demandes d'amitié Facebook ou à transmettre leur adresse courriel aux parents des campeurs.

En résumé, nous vous demandons de faire preuve de bon jugement. Rappelez-vous constamment que les comptes de Kéno sur les réseaux sociaux servent avant tout à construire une image positive de l'entreprise pour tous les clients actuels et à venir.

En cas de non-respect de cette politique, vous serez avisé par l'entreprise. Vous devrez alors, selon le cas, modifier ou supprimer certaines publications jugées irrespectueuses ou allant à l'encontre des valeurs de Kéno, sans quoi des sanctions pourraient s'appliquer, telles que la suspension ou le renvoi.

Pour toutes questions, veuillez vous adresser à votre supérieur immédiat ou au département des communications de Kéno : communications@campkeno.com

KÉNO

Code d'éthique

En travaillant au Camp de jour Kéno, tu dois adopter ces attitudes :

- Être en tout temps professionnel et sécuritaire en connaissant : territoire, plateaux et sites d'activités
- Respecter la propreté des lieux et donner l'exemple
- Porter une attention à ta tenue vestimentaire (voir code vestimentaire plus bas)
- Porter attention, en toutes circonstances, à tes paroles et tes gestes
- Être ponctuel, pour toi, les clients et tes collègues
- Être discret, ce qui se passe à l'interne, reste à l'interne
- Conserver une certaine « distance » avec la clientèle
- Agir avec délicatesse lorsqu'une intervention semble déplacée
- S'efforcer de toujours établir une bonne communication entre collègues
- Ne jamais dénigrer le travail d'un collègue devant les clients ou devant d'autres employés
- Être capable d'évaluer, de s'évaluer et d'accepter la critique

En travaillant au Camp de jour Kéno, tu dois t'assurer de :

- Connaître l'historique, l'organigramme, la mission et les objectifs du camp
- Prendre connaissance, en début de travail, de toutes les informations qui concernent la clientèle
- Prendre connaissance de la politique de prévention et d'intervention en matière de violence, harcèlement, abus sexuels
- Connaître et respecter les autres personnes qui font partie de l'organisation
- Être loyal et respectueux envers Kéno, par ton attitude, tes propos et l'usage que tu fais du nom de Kéno.

En travaillant au Camp de jour Kéno, tu dois connaître tes responsabilités :

- Savoir que la consommation de boissons alcoolisées, drogues ou de stupéfiants sur le site n'est pas tolérée. Toutes les personnes prises à consommer, ou étant sous l'effet de l'alcool, de la drogue ou des stupéfiants seront congédiées sur-le-champ
- Toujours arriver au travail en forme, frais et dispos
- Assister aux différentes formations et réunions
- Utiliser le matériel avec respect, toujours le remiser après utilisation et signaler tout bris
- Ne jamais fumer sur le site du camp
- L'usage du cellulaire est strictement interdit pendant les heures de travail
- Ne jamais communiquer son adresse courriel aux enfants et ne jamais leur écrire et/ou leur «parler» sur Internet
- **Ne jamais mettre de photos d'enfants du camp sur des sites sociaux (style Facebook, Instagram, Tik Tok etc.)**

KÉNO

Tenue vestimentaire*

- L'employé doit toujours se présenter au travail vêtu proprement, décemment et porter OBLIGATOIREMENT le t-shirt du Camp de jour Kéno. Au besoin, l'employé pourrait porter en-dessous un chandail à manches courtes ou à manches longues
- À l'exception de l'écriture du nom de camp à l'endroit indiqué, aucune modification temporaire ou permanente au t-shirt ne sera acceptée lors des journées de travail
- Une veste (sans message de violence) peut être portée par-dessus le t-shirt
- Un short de longueur suffisante (mi-cuisse) ou une jupe (portée avec un legging) de même longueur est accepté
- Les leggings doivent être recouverts d'une jupe ou d'un bermuda
- Les sous-vêtements ne doivent être visibles en aucun temps
- Les chaussures fermées (qui couvre tout le pied jusqu'à la cheville) sont recommandées
- Seules les sandales styles sportives (attachées à la cheville) sont acceptées
- Les gougounes style douche sont interdites
- Les maillots de bain (2 pièces) ne sont pas tolérés à moins de porter un vêtement par-dessus. Le maillot de bain une pièce est fortement suggéré

  *Si la tenue n'est pas conforme, un changement de vêtement sera imposé.