

Catégorie : Prestation de services

Numéro de la politique : SD-A1

Domaine : Prévention et signalement de l'abus - A

Titre : L'abus – tolérance zéro

Date d'approbation /de révision de la politique régionale : le 13 décembre 2011

**Approuvée à L'Arche Ottawa : le 13 octobre 2017 –
Révisée le 2 avril 2019 / avril 2023 / 31 janvier 2024**

1.0 LA MISSION ET LES NORMES

La mission de L'Arche est :

- Faire connaître le don des personnes ayant une déficience intellectuelle qui se révèle à travers des relations mutuelles, sources de transformation.
- Développer un environnement communautaire qui répond aux rêves et aux besoins changeants de nos membres, en demeurant fidèle aux valeurs essentielles de notre histoire fondatrice.
- S'engager dans les cultures respectives, travaillant ensemble à construire une société plus humaine.

La mission de L'Arche exige que notre comportement personnel et professionnel soit de la plus haute qualité. Les participants à la vie et à la mission de L'Arche doivent s'engager à respecter les normes et principes suivants :

1. Traiter chaque personne avec dignité et respect ;
2. Ne pas discriminer sur la base de la race, du sexe, de la religion, de la couleur, de la nationalité, de l'origine ethnique, de la langue, de l'état civil, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'âge, des aptitudes, des convictions politiques ou du statut social ;
3. Représenter et promouvoir les valeurs de la mission de L'Arche ;
4. Faciliter une communication ouverte et honnête au sein de L'Arche ;
5. Utiliser les canaux de communication appropriés afin de protéger la confidentialité et l'intégrité de notre environnement de travail et/ou de la vie communautaire ;
6. Signaler tout comportement inacceptable observé ou suspecté.

2.0 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique partout où se déroulent les activités de L'Arche, y compris dans nos maisons, nos programmes, nos bureaux et autres espaces physiques, ainsi qu'à tous les événements de L'Arche, y compris les rendez-vous, les sorties et les vacances communautaires.

Cette politique fait référence aux droits des personnes ayant une déficience intellectuelle à ne pas être victimes d'abus. Elle traite également des obligations de signalement de toute suspicion d'abus à leur égard.

L'Arche affirme que toute personne avec ou sans déficience intellectuelle a le droit de se sentir et d'être en sécurité dans sa communauté, à l'abri de toute forme d'abus. Tout le personnel et les membres de L'Arche s'engagent à respecter ce principe. Les abus, sous quelque forme que ce soit, ne seront pas tolérés.

3.0 DÉFINITIONS

Par **abus**, on entend une action, un comportement ou une négligence qui cause, ou est susceptible de causer une blessure physique et/ou un préjudice psychologique et/ou une perte ou une destruction importante de biens. Cela comprend :

- **Abus/agression physique** : contact physique visant à provoquer des sentiments d'intimidation, de douleur, de blessure ou d'autres souffrances physiques ou lésions corporelles ;
- **Abus/agression sexuelle** : toute situation dans laquelle la force, la menace ou le pouvoir sont utilisés pour obtenir la participation à une activité sexuelle non consensuelle ou pour contraindre une personne à s'engager dans une activité sexuelle contre son gré. L'absence de consentement est l'élément déterminant. Il est impossible qu'il y ait consentement entre une personne présentant une déficience intellectuelle et son fournisseur de soins. L'abus sexuel peut également signifier le déni du droit d'une personne présentant une déficience intellectuelle à s'engager dans un comportement sexuel consensuel ;
- **Abus émotionnel** : utilisation des liens d'intimité, de confiance et de dépendance pour faire en sorte que la personne se sente vulnérable ;
- **Violence psychologique** : critique constante, insulte, menace, dégradation, humiliation ou intimidation d'une personne ;
- **Violence verbale** : description verbale négative d'une personne ou utilisation d'un langage dégradant ;
- **Abus financier** : l'utilisation abusive, le détournement ou la restriction des biens d'une personne ;
- **Abus spirituel** : toute tentative d'exercer un pouvoir et un contrôle sur une personne en utilisant la religion, la foi ou les croyances ;
- **Négligence** : le fait de ne pas fournir à la personne le soutien et l'assistance nécessaires à sa santé, à sa sécurité ou à son bien-être, y compris l'inaction ou un enchaînement d'inactions qui mettent en péril la santé ou la sécurité de la personne ;
- **Exploitation** : manipulation visant à amener la personne à faire quelque chose d'illégal ou qui n'est pas dans son intérêt ;
- **Harcèlement** : l'utilisation de commentaires ou de gestes insultants, intimidants, humiliants, malveillants, dégradants, offensants ou discriminatoires ;
- **Harcèlement sexuel** : l'utilisation de tout commentaire ou comportement vexatoire ou inapproprié de nature sexuelle ;
- **Abus pharmacologique** : l'administration, la rétention ou la prescription de médicaments dans un but inapproprié qui entraîne des dommages corporels graves, nuit à la santé mentale ou a un impact sérieux sur l'humeur ou le comportement ;
- **Utilisation inappropriée de procédures restrictives** : un acte qui restreint les droits, les libertés, les choix ou l'autodétermination d'une personne, qui ne fait pas partie d'un plan de soutien individuel, qui n'est pas utilisé pour promouvoir la sécurité immédiate de la personne ou qui est jugé nécessaire pour assurer la sécurité de la personne dans des circonstances particulières. Cela comprend l'utilisation de contraintes chimiques excessives.

Les **exemples** incluent, mais ne sont pas limités à :

- Faire des blagues ou des remarques offensantes ;
- Faire des gestes agressifs, menaçants ou grossiers ;
- Vandaliser ou cacher des effets personnels ;
- Manque de respect pour les effets personnels et l'espace privé ;
- Faire des invitations ou des demandes inappropriées, y compris de nature sexuelle ;
- le dénigrement de la foi ou des croyances d'une personne ou l'imposition de la foi d'une autre personne ;
- Les cris, crises de colère contre une personne et/ou l'utilisation de blasphèmes et d'un langage abusif ;

- l'utilisation inappropriée du pouvoir et l'utilisation inappropriée de la discipline progressive ;
- les représailles à l'encontre de toute personne déposant une plainte pour abus ou participant à une enquête.
- Tout comportement considéré comme dangereux, irrespectueux et/ou inapproprié.

4.0 PROCÉDURES

L'orientation, la formation et l'éducation

- L'Arche s'assurera que tous les membres du personnel responsables des soins directs suivent les formations suivantes
 - La formation de sensibilisation à la violence et au harcèlement en milieu de travail qui comprend une révision annuelle de la politique sur la violence et le harcèlement en milieu de travail. L'achèvement du programme éducatif annuel sera documenté.
 - La formation sur l'intervention en cas de crise, telle que *Crisis Prevention Institute* (CPI) (prévention de crise) ou *Safe Management* (la gestion sécuritaire.)
- L'Arche fournira un programme éducatif annuel pour toutes les personnes ayant une déficience intellectuelle sur les questions de sensibilisation et de prévention des abus. Le langage et les outils utilisés dans le programme éducatif seront adaptés à la capacité et au style d'apprentissage de la personne. L'achèvement du programme éducatif annuel sera documenté.
- L'Arche fournira une formation annuelle sur la politique et les procédures en matière de mauvais traitement à tous les bénévoles, y compris les membres du conseil d'administration. L'achèvement de la formation annuelle sera documenté.
- L'Arche fournira des copies de la politique de prévention et de signalement des abus à toutes les autres personnes qui prennent des décisions et l'affichera sur son site Web.

La réponse aux allégations de maltraitance

- Si un membre du personnel ou un bénévole est témoin d'un cas de maltraitance ou d'une allégation de maltraitance à l'encontre d'une personne ayant une déficience intellectuelle, il doit immédiatement intervenir, faire cesser la maltraitance, fournir des soins médicaux si nécessaire et soutenir la personne. Le fait de ne pas signaler les cas de maltraitance ou d'allégation de maltraitance est un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Si un membre du personnel ou un bénévole a des motifs raisonnables de croire que la maltraitance présumée, observée ou soupçonnée est contraire à la loi, il doit immédiatement contacter la police. La personne affectée d'une déficience de développement peut choisir de contacter directement la police si elle en est capable, mais tout abus susceptible de constituer une infraction pénale doit être immédiatement signalé à la police, avec ou sans le consentement de la personne.
- Toutes les allégations et/ou suspicions de mauvais traitement doivent être signalées au responsable de communauté ou à la personne désignée et consignées sur le formulaire de rapport de violation du code de conduite (ci-joint).
- Un rapport écrit de l'incident doit être rempli par L'Arche Ottawa dans les vingt-quatre (24) heures sur le formulaire de rapport d'événement grave du MESC.
- Le responsable de la communauté ou la personne désignée informera le président du conseil d'administration de l'allégation et des plans pour y répondre. Le responsable de la communauté informera également le responsable régional et remplira le formulaire d'incident grave de L'Arche Canada selon le processus décrit dans la politique de signalement des incidents graves de L'Arche Canada.

- Si le signalement ou la divulgation de la personne ayant une déficience intellectuelle est vague ou peu clair, une personne qui comprend la communication de la personne, interne ou externe à la communauté, et qui n'est pas impliquée dans l'allégation, peut tenter d'obtenir des éclaircissements. Toutefois, dès que la personne fournit suffisamment d'informations indiquant que l'abus présumé peut être de nature criminelle, toute discussion doit cesser et la police doit être appelée immédiatement.
- Ni la personne ayant une déficience intellectuelle ni le témoin de l'abus présumé ne doivent parler de l'incident à d'autres personnes tant que l'enquête n'est pas terminée. Les preuves de la maltraitance présumée ne doivent pas être manipulées tant que l'enquête n'est pas terminée.
- La personne ayant une déficience intellectuelle sera soutenue par le responsable communautaire ou la personne désignée tout au long de l'enquête policière, conformément au protocole convenu avec la police.
- Une fois les autorités judiciaires informées du présumé abus, et si la personne ayant une déficience intellectuelle en a la capacité, elle doit donner son consentement avant que d'autres personnes ne soient contactées (c'est-à-dire la famille, d'autres fournisseurs de soutien et de services, etc.)
- Si la personne ayant une déficience intellectuelle a un mandataire spécial et que celui-ci n'est pas ordonné par un tribunal, le consentement de la personne, si elle est capable de donner son consentement, est requis avant que quiconque ne soit informé.
- Si la personne agissant au nom de la personne ayant une déficience intellectuelle fait l'objet d'une ordonnance judiciaire, le consentement n'est pas nécessaire et le responsable de la communauté ou la personne désignée en informera le tuteur judiciaire dès que cela sera légalement possible.

Tout membre du personnel ou bénévole qui est témoin d'un mauvais traitement ou d'une allégation de mauvais traitement à l'égard d'une personne ayant une déficience intellectuelle a le droit d'envoyer une plainte directement au site Web de L'Arche Canada à l'adresse suivante : <https://www.larche.ca/fr/safeguarding>. La plainte envoyée à L'Arche Canada peut être déposée de façon anonyme.

Dans le cas où le responsable de communauté est l'accusé, l'allégation et/ou les soupçons d'abus doivent être rapportés au président du conseil d'administration (president@larcheottawa.org). Le président du conseil d'administration est chargé d'assumer les responsabilités du responsable de communauté ou de la personne désignée, telles qu'elles sont décrites dans la présente politique.

La prise en charge de la personne ayant une déficience intellectuelle qui aurait été victime d'une maltraitance

- Suite à la réponse immédiate à l'allégation d'abus, le personnel de L'Arche maintiendra la confidentialité et le respect de la vie privée de la personne et fournira un soutien à la personne en lui affectant une personne de confiance pour rester avec elle.
- Le responsable de communauté ou la personne désignée facilitera la communication entre la personne et le système de justice pénale si cela est nécessaire ou demandé par la personne ou son mandataire spécial et veillera à ce que la personne reçoive des conseils ou une thérapie si nécessaire.
- Le responsable de communauté ou la personne désignée explique, dans la mesure du possible, la procédure de signalement et d'enquête à la victime présumée.

Le protocole d'intervention auprès du présumé abuseur

- Le responsable de la communauté ou la personne désignée retire immédiatement le présumé abuseur du domicile, du lieu de travail ou de la situation et s'assure qu'il n'y a aucun contact entre le présumé abuseur et la présumée victime.
- L'Arche maintiendra le statut financier et les avantages du présumé abuseur jusqu'à ce que l'enquête soit terminée.
- Le responsable de communauté ou son représentant expliquera le processus de signalement et d'enquête au présumé abuseur.

- Les personnes impliquées dans l'enquête ou l'incident de maltraitance maintiendront la confidentialité et le respect de la vie privée du présumé abuseur dans la mesure où la loi le permet.
- La tolérance zéro à l'égard de toute forme de mauvais traitement est la norme à L'Arche. Les incidents prouvés de mauvais traitements conduisent à des mesures disciplinaires appropriées, y compris, lorsque cela est justifié, la suspension, le licenciement, l'éloignement d'une communauté, la rupture de l'association avec L'Arche et/ou une action en justice.

L'examen des politiques et des procédures

À la suite d'une allégation et d'une enquête sur un cas de mauvais traitement, le responsable de communauté ou la personne désignée fournit un résumé des résultats au conseil d'administration pour qu'il en discute à huis clos.

Le responsable de communauté ou son représentant est tenu de veiller à ce que l'ensemble de la formation et de l'éducation en matière de prévention des abus fasse l'objet d'un examen annuel afin d'en garantir l'efficacité.

En outre, le responsable de communauté désigné veillera à ce que la présente politique fasse l'objet d'un examen annuel et que toute modification nécessaire soit approuvée et mise en œuvre immédiatement.



FORMULAIRE DE RAPPORT DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Ce formulaire doit être rempli en cas de violation du code de conduite (conformément à la politique HR-F4), de toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail (conformément à la politique HR-F5) ou de toute forme d'abus (conformément à la politique SD-A1).

Veillez signer et renvoyer le formulaire dûment rempli au responsable de communauté à l'adresse comm.leader@larcheottawa.org ou au président du conseil d'administration à l'adresse president@larcheottawa.org.

Nom complet : _____ **Téléphone :** _____

Adresse : _____

Courriel : _____

Veillez cocher le type d'incident :

- ☐ Violence et/ou harcèlement sur le lieu de travail
- ☐ Abus à l'égard d'un membre de cœur
- ☐ Autres violations du code de conduite:

Détails de l'incident :

Date de l'incident: _____ **Heure approximative :** _____

Endroit : _____

Nature de l'incident - Racontez l'histoire, que s'est-il passé ? Commencez par le début. Qu'est-ce qui a conduit à l'incident ? Que faisiez-vous ? Où étiez-vous ? Qui était impliqué ? Utilisez des feuilles supplémentaires si nécessaire.

Si vous ou quelqu'un d'autre avez été blessé-e, veuillez décrire la blessure et la partie du corps concernée :
(joindre les notes du médecin le cas échéant)

Y a-t-il eu un (des) témoin(s) de l'incident ? Veuillez indiquer leurs noms et leurs coordonnées:

Avez-vous contacté la police à propos de cet incident ? Oui ☐ Non ☐

Avez-vous, ou quelqu'un d'autre, consulté un médecin ou
un professionnel de la santé à propos de cet incident ? Oui ☐ Non ☐

Avez-vous été absent du travail ou quelqu'un d'autre l'a-t-il été, à cause de cet incident ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, veuillez fournir les informations suivantes :

Date de l'absence du travail : _____

Nombre total de jours d'absence du travail : _____