

Préambule

Les membres du conseil d'administration de l'Association du Syndrome de Down se préoccupent de tout ce qui concerne l'environnement des personnes handicapées qui leur sont confiées.

À ce titre, l'orientation du conseil d'administration a été de réaliser une politique de prévention et d'intervention relative à la problématique de la violence verbale, des valeurs que nous voulons transmettre dans notre milieu.

De plus, ceux-ci ont fait une résolution qui se lit comme suit: "Que toute acte ou forme de violence seront considérés comme inacceptables à l'organisme et seront sanctionnés dans la mesure de l'offense et que la personne sera avisée directement. Cela touche tout le monde dans toutes les activités de l'association, la direction, le personnel salarié et bénévole, les personnes handicapées et les familles."

Objectifs

Sensibiliser le conseil d'administration, les membres, le personnel à l'importance de prévenir la violence afin d'assurer un milieu de vie sain aux personnes handicapées, aux personnes qui y travaillent, ou qui s'impliquent comme bénévoles à l'association.

Informers les gens de notre association des problèmes liés à la violence.

Prévenir et dissuader les personnes qui utilisent la violence comme moyen de communication envers les autres membres de l'association.

Établir clairement les conséquences en cas de violence d'un membre envers un autre à l'association.

Personnes concernées par le protocole

Les membres du conseil d'administration, le personnel salarié et bénévole, les personnes handicapées et les familles seront conscientes et responsables de leurs choix.

Volet prévention

Moyens utilisés pour sensibiliser et informer

Ateliers avec les membres pour les informer des directives de l'organisme
Formation et information des membres

Volet intervention pour les personnes handicapées

Démarche à suivre selon les situations

Toutes les situations doivent être portées à l'attention du conseil d'administration.

Situations

1. Violence verbale, dénigrement de la personne dans le milieu, etc...

Rencontre de la direction avec la personne violente;
Rencontre avec la victime;
Communication avec le c.a. (appel et/ou lettre de la direction);
Communication avec le parent de la personne abusive;
Communication avec le travailleur social ou autre intervenant dans le dossier;
Fiche de signalement qui sera consignée au dossier de la personne à l'association;
Selon les informations recueillies et l'existence de violence, vérification des faits par deux personnes autorisées par la direction, en présence de la personne abusive.

2. Poursuite de la violence verbale (2^{ème} avertissement)

Fiche de signalement qui sera consignée au dossier de la personne abusive;
Communication et/ou rencontre avec la personne et ses parents;
Suspension pouvant aller jusqu'à 5 jours et plus selon l'offense;
Contrat approprié/lettre d'engagement signée par la direction et la personne abusive;
Obligation de consulter une personne ressource d'aide pouvant l'aider;

3. Poursuite de la violence verbale (3^{ème} avertissement)

Fiche de signalement qui sera consignée au dossier de la personne abusive;
Communication et rencontre avec la personne abusive et les parents;
Signalement aux autorités policières / cas extrême;
Renvoi définitif de l'organisme.

Récidive

Les points 2 et 3 étant des fautes graves, toute récidive au cours de l'année peut entraîner un renvoi définitif de l'organisme.

Il va de soi de comprendre que notre politique permet du cas à cas dans toutes les situations.

Suivi de la politique

Des membres du conseil d'administration verront à :

Réviser périodiquement la politique et les conséquences qui se rattachent.

S'assurer :

- Que les membres ont été rencontrés;
- Que les parents des membres ont été avisés;
- Que la démarche prévue dans la politique a été respectée;
- Que les vérifications ont été faites dans le plus grand respect.

Volet intervention avec les membres du conseil d'administration qui sont des personnes non handicapées, les bénévoles et le personnel salarié

1. Violence verbale, dénigrement de la personne dans le milieu, etc.

Nommer un représentant au conseil d'administration pour recevoir les plaintes;
Rencontre de la personne déléguée par le c.a. avec la personne abusive;
Lettre de la direction ou du président;
Fiche de signalement qui sera consignée au dossier de la personne abusive pour une durée de trois mois;

2. Poursuite de la violence verbale (2^{ème} avertissement)

Rencontre de la direction avec la personne abusive;
Intervention du CSSS pour aider l'association;
Lettre de la direction;
Fiche de signalement qui sera consignée au dossier de la personne abusive;
Suspension pouvant aller jusqu'à 5 jours et plus selon l'offense
Contrat approprié/lettre d'engagement signée par la direction et la personne abusive;

Obligation de consulter une personne ressource d'aide pouvant l'aider;

3. Poursuite de la violence verbale (3 ème avertissement)

Renvoi définitif de l'organisme

Lettre de la direction