



DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

I) Dispositif concernant les usagers

1 – Principe

Conformément à la loi, aux textes réglementaires, à l'éthique professionnelle, au projet de l'association et de l'établissement, le personnel de l'association ARISSE s'interdit tout recours à la violence, sous quelque forme qu'elle soit (physique, verbale, psychologique, morale...) et pour quelque motif que ce soit.

Cependant, la bonne exécution des pratiques de l'association ainsi que l'application du projet éducatif conduit obligatoirement à des gestes que des personnes mal informées pourraient assimiler à des actes violents.

De même, et dans les mêmes perspectives, on ne peut éviter des contacts avec l'utilisateur. Le personnel gardera à l'esprit que l'approche ou le contact du corps de l'utilisateur peut être interprété, de bonne foi ou non, par sa famille, ses ayants droit ou toute autre personne, comme une atteinte condamnable à son intégrité.

2 – Situations de crise

Il peut se présenter des événements subits ou de crise où l'attitude d'un des enfants ou adolescents accueillis fasse courir des risques aux autres usagers ou au personnel, qu'il fasse ou non partie de l'encadrement immédiat de cet enfant ou adolescent.

Il est alors nécessaire que, face à ces situations, le personnel d'encadrement use de réponses adaptées à la nécessité de protéger leur intégrité physique et morale, et celle des autres usagers.

Tout comportement qui pourrait être assimilé ou interprété comme un acte de violence, même s'il s'agit de la simple défense de son auteur, et qui sort des pratiques définies doit être ensuite et immédiatement rapporté au directeur d'établissement.

3 – Moyens de contention

Les pratiques définissant les comportements nécessaires et autorisés comprennent parfois le recours à des moyens de contention. Ces procédés exceptionnels feront, après travail d'équipe, l'objet d'une procédure particulière, qui sera annexée au dispositif de prévention de la maltraitance de chaque établissement. Elle sera portée à la connaissance des familles.

Une situation inattendue peut obliger à user de moyens spécifiques non compris dans les procédures générales. Les familles doivent alors en être informées, soit après l'acte si celui-ci a exigé un traitement d'urgence, soit dans la perspective de situations ultérieures récurrentes.

4 – Contrôle du dispositif

L'organisation des équipes comme les procédures et pratiques d'évaluation qui sont mises en place doivent permettre de contrôler et de garantir que ces principes fondamentaux sont respectés.

Notamment, le directeur d'établissement s'engage à formaliser des outils de recueil et de suivi des plaintes.

2) Dispositif concernant les professionnels

Dans l'hypothèse où un membre du personnel serait mis en cause, en particulier s'il est accusé de s'être rendu coupable, dans l'exercice de ses fonctions au sein de l'association, de négligence dans la protection de l'usager, ou de violence envers un usager ou de toute autre personne, et considérant que :

- Le principe fondamental et constitutif du droit français de présomption d'innocence est absolument respecté, ainsi que son corollaire concernant la charge de la preuve ;
- Le principe de la protection de la réputation des personnes est également respecté, que ce soit sur le plan public, professionnel ou privé,

l'association adoptera le comportement suivant :

1 L'association s'interdit de se substituer à la juridiction civile. S'il n'a pas été condamné par celle-ci, tout membre du personnel est présumé innocent par l'association.

2 Dans toute la mesure du possible, vis à vis de toute instance extérieure l'association prend à son compte les faits reprochés individuellement par celle-ci à l'un des membres du personnel.

3 En revanche, si les instances dirigeantes de l'association considèrent qu'il a commis une faute professionnelle, elles se réservent d'appliquer les réponses appropriées,

Même si elle n'a commis aucune faute dans sa position au sein de l'association, la personne impliquée peut être, dans son intérêt ou dans celui de l'association, retirée de son service et placée dans un autre poste si possible, ou mise en congé avec solde.

4 Il n'est cependant pas possible, dans certaines circonstances, d'éviter l'implication directe d'un membre de son personnel et son approche, sa convocation, sa mise en examen par une institution légalement habilitée à le faire.

Ce membre du personnel doit informer le directeur de son établissement d'une telle situation et de ses développements.

Le Directeur d'établissement en informe aussitôt le Directeur général.

5, L'association seule se réserve de donner les réponses appropriées à tout organisme non habilité, en particulier les médias.

6 Un avocat choisi et rémunéré par l'association peut être fourni à la personne mis en cause. Si celle-ci était finalement déclarée coupable, les frais d'avocat seraient à rembourser.

7 L'association, conformément à sa mission et à ses obligations peut, de son côté, engager pour ou contre la personne mise en cause, toute action administrative ou judiciaire qu'elle jugerait utile ; elle peut se porter partie civile.

8 En cas de non recevabilité de la plainte, ou de non-lieu, ou de jugement en faveur de la personne impliquée, celle-ci sera maintenue dans ses fonctions. Il peut cependant, pour les besoins du service, lui être proposé un autre poste, son salaire et ses avantages n'étant pas diminués.

9 En cas de condamnation de la personne impliquée, l'association peut prendre vis à vis d'elle toute mesure qu'elle jugerait appropriée.

10 L'association tient l'autorité de contrôle informée de la situation et de son développement.

11 L'association tient le comité d'entreprise et l'ensemble du personnel au courant de la situation et de son développement.

12 Cette procédure sera incluse dans le « "livret d'accueil du salarié" ».