

S-111 MESURES DE CONTENTION PHYSIQUE POUR ADULTES



Dans le but d'alléger le texte du présent document, le genre masculin est utilisé pour toute personne.

Version 6 révisée en juillet 2014

(auparavant DG-13)

Politique

Il peut arriver qu'un adulte avec des besoins spéciaux (handicap physique/intellectuel ou problèmes psychosociaux), se place dans une situation de danger pour lui-même et les autres à cause de son comportement dangereux; une intervention est nécessaire pour le protéger ou protéger les autres.

Valoris ne tolère aucune forme de discipline corporelle et de restriction physique pour tous ses clients.

L'utilisation de mesures de contention doit se faire uniquement dans les situations où la sécurité de l'individu, des autres personnes ou lorsque la protection de son environnement social est immédiatement compromise. Ce n'est que dans ce cadre que la restriction physique peut être considérée comme étant légitime. Dans toutes autres circonstances, la restriction physique sera traitée comme geste d'abus ou de discipline corporelle inappropriée; l'utilisation de cette mesure devra alors être évaluée comme telle selon le protocole d'enquête de ces situations (Réf. S-107 Plaintes de mauvais traitements d'enfants ou d'adultes concernant les employés, bénévoles et autres agents de Valoris).

Exemples de mesures de contention physiques interdites

- Retenir par des moyens mécaniques ou en se servant de contraintes physiques excessives. (tordre les bras, pincer, tirer les oreilles, attacher les mains, camisole de force, ...);
- Utilisation de contention chimique (administrer ou changer la dose d'un médicament sans l'avis d'un médecin).

Procédure

1. Utilisation des mesures de contention

- Tous les membres du personnel, et tout particulièrement les agents d'intégration communautaire, les parents d'accueil, les responsables de ressources de type familial et autres personnes qui sont appelées à intervenir auprès d'adultes à risque de troubles graves du comportement, doivent être informés de cette politique et doivent recevoir une formation sur les techniques d'amélioration du comportement ainsi que sur les méthodes disciplinaires appropriées.

Une contention physique est utilisée uniquement comme dernière ressource. Seules les personnes qui sont certifiées selon la formation dans le programme de *Nonviolent Crisis Intervention* peuvent appliquer une mesure de contention physique. Une copie de leur certification doit être classée à leur dossier personnel.

- Seulement les techniques enseignées dans le programme de « *Non violent Crisis Intervention* » peuvent être utilisées comme mesure de contention avec les clients de l'agence.
- La contention physique devrait être administrée par un minimum de deux personnes certifiées.
- Il est interdit d'utiliser une mesure de contention physique comme une contention thérapeutique et comme une punition.
- Un adulte ne devrait jamais être laissé seul, s'il semble en détresse suite à une restriction physique.
- La démarche comprend obligatoirement une discussion de « *debriefing* » avec l'individu sujet de la contrainte et les personnes qui auront administré la mesure de contention physique à la suite de la contention physique.
- La démarche comprend un « *debriefing* » entre les employés impliqués qui ont administré la mesure de contention et leur superviseur et elle doit être revue au comité interne des mesures de contention physique.

2. Mesures alternatives

Des mesures alternatives et appropriées incluant des interventions de modification du comportement doivent être utilisées avant d'en arriver à utiliser la contention physique. Plusieurs mesures alternatives sont plus efficaces telles que :

- ***Structurer l'environnement*** : Évaluer si l'individu réagit à son environnement et s'il existe des éléments déclencheurs hors de son contrôle.
- ***Ignorance intentionnelle du comportement inadéquat*** : Si l'individu tente de provoquer ou créer une lutte de pouvoir, la personne responsable peut ignorer ou se retirer dans le but d'évaluer si cette méthode peut l'apaiser.
- ***Incitations non verbales*** : Utiliser des signes non verbaux, au début de la crise, pour indiquer qu'il semble perdre contrôle. L'inviter dans la mesure du possible de faire preuve d'autogérance. Démontrer à l'individu par un geste (toucher sur l'épaule, signe de la main...) qu'il doit se calmer.
- ***Aide à surmonter la difficulté*** : Venir en aide à l'individu qui semble être en détresse. Discuter de mesures alternatives à son comportement. Lui offrir des suggestions dans le but d'affronter la problématique ou pour retrouver son calme.
- ***Incitations verbales*** : Intervenir immédiatement en identifiant clairement que le comportement de l'individu n'est pas acceptable. Lui offrir des choix et l'inviter à

prendre des décisions tout en présentant les conséquences possibles. Lui verbaliser que son comportement n'est pas acceptable et qu'il ne sera pas toléré.

- **Orienter/structurer** : Informer l'individu qu'il y aura un changement d'activité. Orienter son attention vers quelque chose de positif. Faire ressortir ses comportements positifs et faire valoir les situations où il a su prendre les bonnes décisions. Modifier sa routine, s'il semble plus sensible que d'habitude (fatigue, maladie, événements bouleversants...).
- **Postintervention éducative** : À la suite du comportement inapproprié et quand la situation s'est calmée, aider l'individu à apprendre de son expérience.
- **Désescalade** : La personne responsable doit reconnaître la spirale d'agression de l'individu. Elle doit intervenir dès la phase de déclenchement et l'accompagner en le guidant vers une diminution de l'agressivité ou de la perte de contrôle.
- **Conséquences logiques** : Au préalable, dresser une liste de conséquences possibles (positives et négatives) avec l'individu en identifiant clairement dans quelles circonstances il pourra les recevoir. Formuler un système qui répond bien aux besoins de l'individu, par exemple, donner des tâches appropriées et raisonnables qui ne font pas partie de la routine, faire réparer les dommages.
- **Retrait préventif** : Retirer l'individu temporairement de la situation ou du groupe. La personne responsable devra toujours s'assurer qu'elle accompagne l'adulte. Lui donner des directives simples et claires quant au comportement recherché qui lui permettra de mettre fin au retrait.

3. Plan individualisé d'intervention en cas de risques

Lorsqu'un adulte présente des problèmes de comportement qui le met à risque d'être restreint physiquement, son plan de soins ou d'intervention doit identifier tout danger ou contre-indications à utiliser une restriction physique. On doit s'assurer que toutes les personnes ayant contact avec ce client sont informées de ce plan. Le consentement de la personne responsable de l'adulte sera inclus au formulaire dans Matrix si une mesure d'intervention comportementale perturbatrice est utilisée.

Il est très important que la décision d'utiliser une mesure de contention physique prenne en considération des facteurs suivants :

3.1. L'âge et la corpulence de l'individu

Une restriction physique d'adolescent ou d'adulte ne devrait jamais se faire sans au moins la présence de deux adultes certifiés.

3.2. Risque de blessure

Les lieux physiques, la force de l'individu, le risque de le blesser ou de se blesser doivent être évalués. Ainsi, ce n'est que dans des cas exceptionnels qu'une restriction pourra être faite par un seul intervenant certifié.

3.3. Stade de développement de l'individu

Prendre en considération le stade de développement du client tel que : le client a un retard intellectuel, de développement affectif, et/ou un problème de santé mentale

Évaluer l'impact sur l'individu et sa capacité de comprendre la raison de la restriction lors du « *debriefing* ».

3.4. Antécédents sociaux

L'historique de l'individu, incluant s'il a été victime de sévices sexuels ou physiques. Dans ces cas, la restriction sera perçue comme très intrusive et abusive et ne devrait pas être utilisée.

3.5. Désordre d'ordre médical

Aucune restriction ne devrait être considérée lorsqu'il y a un risque à la santé physique de l'individu. Par exemple : un handicap physique, l'asthme, l'épilepsie, des spasmes musculaires involontaires, une grossesse, etc. S'il y a une restriction, on doit immédiatement relâcher la personne s'il y a des signes qu'elle soit en difficulté. Tout employé doit cesser une mesure de contention physique lorsqu'il n'existe plus de risque que la personne se blesse ou blesse une autre personne.

4. Rapport et évaluation à la suite de l'utilisation des mesures de contention physique

- Tout membre du personnel, personne responsable d'une ressource de type familial ou bénévole certifié qui a fait une restriction physique d'un client doit le signaler immédiatement à son superviseur et à l'intervenant assigné au dossier. Le superviseur s'assurera que les personnes en cause sont en sécurité; il peut offrir, s'il y a lieu, de remplacer la personne qui a fait la restriction ou d'offrir du renfort. L'évaluation de la situation doit être déclenchée immédiatement; une rencontre du personnel en cause doit faire partie de l'évaluation. La personne responsable sera aussi avisée si une mesure de contention ou une mesure d'intervention comportementale perturbatrice est utilisée auprès d'un adulte ayant une déficience intellectuelle.
- Si la mesure de contention fait l'objet d'un incident grave, la marche à suivre pour le signalement des incidents graves sera déclenchée. L'incident grave sera signalé au Ministère dans l'espace de 24 heures à partir du moment où un membre du personnel du fournisseur de services prend connaissance de l'incident, soit du moment où le fournisseur de services juge qu'il s'agit d'un incident grave. L'avis d'incident grave sera rempli incluant, la description de moyen de contention utilisé, la nature des interventions moins intrusives utilisées avant le moyen de contention, le compte rendu des discussions entre le client et le personnel, le statut juridique du client, la durée de l'utilisation du moyen de contention et le nom de toutes les personnes informées, si le recours à un moyen de contention a) n'a donné lieu à aucune blessure b) a causé des blessures c) a donné lieu à des allégations de mauvais traitements.
- Tout employé qui a utilisé une mesure de contention physique doit remplir un rapport d'incident interne dans les plus brefs délais suivant l'incident. Le rapport doit être rempli électroniquement. S'il s'agit d'un employé en résidence ou ailleurs, cela devra être fait avant la fin de son quart de travail. Ce rapport sera révisé par le comité des incidents internes et classé au dossier.
- Lorsqu'une personne responsable d'une ressource de type familial rapporte avoir utilisé une restriction physique, l'intervenant du client adulte ou autre personne

désignée doit se rendre sur les lieux pour évaluer la situation et offrir de l'appui. Il doit également produire un rapport de contention.

- Si la situation se produit en dehors des heures régulières de bureau, le service d'urgence 24/7 de Valoris doit être avisé; la même procédure s'applique, c'est-à-dire que l'intervenant ou un remplaçant se rendra à la ressource de type familial ou à la résidence pour évaluer la situation.
- Un comité de révision sera formé pour revoir les mesures de contention rapportées. Le comité, sous l'assentiment de la direction, sera composé de représentants de gestion des centres de services. Les membres devraient, dans la mesure du possible, avoir une bonne connaissance et des compétences particulières dans le domaine du résidentiel pour enfants et adultes et des services pourvus par les agents d'intégration communautaire. Il importe qu'un gérant résidentiel et un formateur certifié de l'approche siègent au comité dont la présidence sera la responsabilité d'un superviseur (*Lead*). Le comité peut recommander des actions pour prévenir l'utilisation de mesures de contention.
- Le superviseur qui reçoit un rapport de contention doit l'acheminer au président du comité de révision interne afin que celui-ci puisse l'approuver et compléter le rapport du comité. Une intervention jugée abusive ou inappropriée par le comité de révision doit être enquêtée selon le protocole d'enquête en vigueur.
- Si la situation se produit en dehors des heures normales de bureau, le service d'urgence 24/7 doit être avisé et la même procédure s'applique.
- Les données seront présentées périodiquement en direction générale et au conseil d'administration sous le comité de surveillance de la qualité des services.

5. Éducation - Formation

Tous les employés doivent s'assurer que les informations véhiculées durant les interventions individuelles ou de groupe (conseils aux personnes responsables d'un adulte handicapé, ...) sont conformes à cette politique.

Le titulaire du permis doit réviser la politique et les procédures pour la gestion de comportement et l'utilisation de mesures de contention avec chaque employé durant son orientation initiale et annuellement par la suite.

Le titulaire du permis doit garder un registre de la revue au moment de l'évaluation annuelle de l'employé. Ce registre doit documenter la compréhension et l'application des règlements et des politiques et procédures au sujet des mesures de contention pour chaque employé.

Seules les personnes qui sont certifiées selon la formation dans le programme de *Nonviolent Crisis Intervention* peuvent appliquer une mesure de contention physique. Une copie de leur certification doit être classée à leur dossier personnel. Leur formation doit être renouvelée tous les deux ans.

Définitions

Mesure de contention physique : Une mesure de contention physique se définit comme l'immobilisation physique d'un individu par une ou plusieurs personnes afin de restreindre ses mouvements de façon sécuritaire, à l'aide de techniques de contention, en utilisant la moindre force nécessaire pour empêcher un adulte de bouger librement.

Annexe(s)

- F1 : Rapport d'incident – Mesures de contention physique;
- F2 : Rapport d'incident – Suite.

Références

- RH-303 : Formation obligatoire reliée à la santé et à la sécurité au travail
- S-108 : Signalement des incidents graves au ministère
- S-107 : Plaintes de mauvais traitements d'enfants ou d'adultes concernant les employés, bénévoles et autres agents de Valoris
- Directives à l'intention des organismes de service pour la prestation des services aux adultes ayant une déficience intellectuelle, MSSC, en vigueur 1^{er} juin 2012
- Loi de 2008 sur les services et soutiens favorisant l'inclusion sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle – Règlement de l'Ontario 299/10 – Mesures d'assurance de la qualité