

# Protocole de Prévention des conduites de maltraitements et d'abus sexuels

A.A.P.E.I. – L'EPANOUE  
8, rue Louis Breguet  
74600 SEYNOD

*« Le risque de maltraitance est un risque réel dans tout accompagnement de personne vulnérable »*

**Champ d'application : l'ensemble des établissements et service de L'AAPEI d'Annecy**

*Le présent protocole sera annexé au livret d'accueil du salarié, donné à tout nouvel embauché en CDD ou en CDI, afficher sur les panneaux réservés à cet effet.*

## Préambule :

La maltraitance est un concept multiforme qui fait l'objet de nombreuses définitions ce qui rend difficile d'en donner une précise et consensuelle.

Ce terme est apparu pour la première fois dans le texte de la loi du 9 juillet 1989, relative à la prévention des mauvais traitements à l'égard des mineurs.

Dans son « Livre blanc » de juillet 2000, l'UNAPEI précisait « le terme de maltraitance est aujourd'hui largement utilisé pour décrire une infinité de situations où se dévoile la souffrance d'une personne vulnérable ». Dans ce « Livre blanc », l'UNAPEI insistait sur le fait que les maltraitements contrairement à une idée très répandue, n'étaient pas que sexuelles et ne concernaient pas que les enfants.

Le Conseil de l'Europe a créé un groupe de travail sur la violence, la maltraitance et les abus à l'égard des personnes handicapées. Ce groupe de travail, sous la direction du Pr H. Brown, a rédigé en janvier 2002, un rapport portant sur « La protection des adultes et enfants handicapés contre les abus ».

Ce rapport définit l'abus comme « tout acte ou omission, qui a pour effet de porter gravement atteinte, que ce soit de manière volontaire ou involontaire, aux droits fondamentaux, aux libertés civiles, à l'intégrité corporelle, à la dignité ou au bien-être général d'une personne vulnérable, y compris les relations sexuelles ou les opérations financières auxquelles elle ne consent ou ne peut consentir valablement, ou qui visent délibérément à l'exploiter ».

Il propose une classification qui définit six types d'exercice de la maltraitance :

- La violence physique
- Les abus et l'exploitation sexuels
- Les menaces et préjudices psychologiques
- Les atteintes à l'intégrité de la personne
- Les abus financiers, fraudes et vols
- Les négligences, abandons et privations d'ordre matériels ou affectifs

Toute organisation collective peut générer de la maltraitance physique ou psychologique. Pour ce qui concerne les établissements d'accueil, les situations de maltraitance sont souvent liées au fonctionnement des établissements eux-mêmes. Sont alors en cause la qualité du projet d'établissement, le management interne, la qualité et la qualification des professionnels.

Pour limiter les effets négatifs d'une mauvaise pratique professionnelle ou d'une non-prise en compte individuelle et collective des usagers, l'établissement doit mettre en place une organisation permettant à chacun (usagers ou professionnels) de bénéficier d'une écoute particulière. Cette organisation est une part importante du projet d'établissement.

La notion de maltraitance concerne également les résidents entre eux. Cette situation naît, comme pour n'importe quels individus d'un rapport de force et d'une situation de vulnérabilité. Les plus forts font pression sur les plus faibles pour leur soutirer de l'argent ou pour les abuser sexuellement par exemple. Le rapport du Sénat de juin 2003 sur la maltraitance envers les personnes handicapées souligne qu'aucune étude fiable n'existe pour mesurer cette maltraitance entre résidents.

Les directeurs et administrateurs des établissements de l'AAPEI d'Annecy considèrent que la prévention des actes de maltraitance passe par la formation des salariés, la prise en compte de la parole des résidents et la transparence et l'ouverture de l'établissement vers l'extérieur. Cette ouverture doit constituer une politique du foyer matérialisée dans le projet d'établissement.

Cette volonté d'ouverture se traduit par l'existence de Conseil à la Vie Sociale où tous les collègues sont représentés, l'accès des l'établissement aux tuteurs, familles, stagiaires d'écoles etc...

### **Textes de références :**

- Code pénal : articles 434.1, 434.3, 223.6,
- Circulaire DGAS 2002/265 du 30 Avril 2002 relative au renforcement des procédures de traitement des signalements de maltraitance et d'abus sexuels ;
- Circulaire DGAS 2001-306 relative à la prévention des violences et maltraitements.

### **Mesures Préventives :**

#### 1) le recrutement

Lors des embauches en CDI et le plus souvent possible en CDD, un extrait de casier judiciaire N° 3 sera demandé, de même que lors de la signature d'une convention avec un stagiaire ou de l'accueil d'un intervenant bénévole. L'article L133-6 du CASF précise en effet qu'est incapable d'exploiter, de diriger toute structure sociale ou médico-sociale, d'y exercer une fonction ou d'y être agréée, toute personne définitivement condamnée pour crime ou condamnée pour certains délits portant atteinte à la personne humaine.

Nous informons tous les salariés et en particulier les nouveaux embauchés, des articles suivant du Code Pénal :

L'article 431-1 : qui fait obligation à quiconque ayant connaissance d'un crime « dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets » ou dont les auteurs sont susceptibles d'en commettre de nouveaux qui pourraient être empêchés, d'en informer les autorités judiciaires, sous peine d'emprisonnement et d'amende.

L'article 434-3 : qui indique que toute personne ayant eu connaissance de mauvais traitements ou de privations infligées à un mineur de quinze ans ou à une personne vulnérable en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, doit en informer les autorités judiciaires ou administratives, sous peine d'emprisonnement et d'amendes

L'article 223-6 qui sanctionne toute personne qui pouvant empêcher par son action immédiate sans risque pour lui ou pour des tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne, s'est abstenu volontairement de le faire.

## 2) Soutien aux salariés

La prévention de la maltraitance passe par la possibilité pour les professionnels de trouver un sens à leur mission. A cet égard, l'encadrement met en place des dispositifs et des outils permettant aux professionnels de travailler cette question du sens.

Ces dispositifs et ces outils sont des temps d'expression au sein des équipes, des réunions d'analyse de la pratique (**obligatoirement inscrite dans les budgets**) mais aussi la participation des professionnels à l'élaboration du projet d'établissement, la mise en œuvre de l'évaluation interne et externe etc.

Le rôle de l'encadrement est également de proposer un cadre institutionnel, une organisation du travail, permettant une prise en charge de qualité. Cela demande par exemple une clarification des rôles et des missions de chacun. Chaque salarié dispose d'une fiche de poste et bénéficie d'entretiens annuels.

Il est aussi d'apporter des repères et des limites. Ainsi, la présence et l'observation des cadres permet de corriger et d'éviter la banalisation des « petites maltraitances » du quotidien ; agressivité, infantilisation, petites négligences, gestes déplacés...

Faute de quoi, le risque est grand qu'elles ne se développent car cautionnées par l'institution.

## 3) La formation/ La mobilité

Chaque année un plan de formation est mis en place pour prendre en compte les attentes des professionnels tant individuelles que collectives et les besoins des établissements.

**Favoriser la mobilité est une action majeure pour la prévention de la maltraitance. Cette mobilité peut s'exercer autant entre établissements de l'association, que vers des associations ou des établissements extérieurs (en favorisant par exemple, l'accès à des formations qualifiantes). Cette mobilité peut aussi s'exercer à l'intérieur d'un établissement en remaniant les équipes éducatives régulièrement par exemple.**

## 4) La transparence

Comme nous l'évoquions plus haut, une politique de transparence et d'ouverture de l'établissement vers l'extérieur participe pleinement à la prévention de la maltraitance.

Cette transparence et cette ouverture sont à la fois des attitudes tournées vers l'extérieur, participation à la vie de la cité par exemple que des attitudes destinées à faire « rentrer » cet extérieur dans nos institutions, accueil de stagiaires, organisation de manifestations festives ouvertes au public.

Elles s'adressent également aux professionnels par des temps de rencontre, de formations communes inter établissements par exemple.

Cette volonté de transparence s'applique également à l'intérieur de l'établissement ; aucune relation duelle non justifiée par un accompagnement ne doit exister, les actions éducatives doivent être discutées et expliquées en réunion d'équipe, aucune action ne pouvant être gardée secrète.

## Procédure

En cas de maltraitance ou de suspicion de celle-ci, chaque membre du personnel qui en a la connaissance doit en informer la direction. Le personnel est parfaitement informé de son obligation de signalement mais aussi du risque encouru en cas d'allégations mensongères.

### **1) Information à un membre du personnel**

L'utilisateur peut signaler à tout membre du personnel la maltraitance qu'il aurait subie ou dont il aurait eu connaissance.

### **2) Signalement à la direction**

Chaque membre du personnel est tenu d'informer la direction de tout événement mettant en cause la sécurité ou l'intégrité de la personne handicapée. Dans ce cadre là la loi protège le salarié auteur du signalement.

**« .....Le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire. ».**  
(Art. L 313-24 du CASF)

### **3) Audition de la victime**

Le directeur ou son représentant reçoit la victime et le salarié qui a reçu la plainte initiale. La victime est rassurée et réconfortée. Le directeur ou son représentant enregistre son témoignage et celui du salarié.  
Un examen médical peut être demandé en urgence selon la législation en vigueur.  
La victime est informée de la gravité de la situation. Nous lui confirmons que nous l'assisterons tout au long du traitement de l'affaire.

### **4) Informations**

La famille et le représentant légal sont informés et sont rapidement reçus pour une information, sur la suite des événements et sur l'attitude à avoir.

Un signalement est adressé au Procureur de la République

Le Directeur Général et la Présidence de l'Association sont informés de la situation.

### **5) Convocation de l'agresseur**

Deux cas de figure sont possibles :

#### **5a) l'agresseur est un salarié**

- a) Nous lui signifions une mise à pied conservatoire immédiate avec interdiction de voir la victime et l'informons des suites possibles concernant son contrat de travail.
- b) Nous l'informons de l'obligation de se tenir à la disposition de l'établissement pour toute information complémentaire
- c) Nous l'informons du signalement fait auprès du Procureur de la République
- d) Nous l'informons des démarches éventuelles (plaintes) engagées par le tuteur

## **5b) l'agresseur est un résident**

Il se rend à cette convocation, accompagné d'un éducateur.

- a) nous l'informons de la gravité de son acte
- b) nous lui signifions une interdiction de voir la victime
- c) nous l'informons des suites éventuelles (plainte)
- d) Nous l'informons de sanctions possibles prévues dans le règlement de fonctionnement

## **6) Travail d'équipe**

L'équipe est réunie en urgence afin de mettre en place une démarche d'accompagnement de la victime et de l'agresseur s'il s'agit d'un résident

## **7) Enquêtes administrative et judiciaire**

Les éléments collectés par l'établissement sont fournis aux autorités. Du personnel éducatif accompagne la victime comme l'agresseur (résident) pendant les auditions.

Ensuite, un rapport est établi par le directeur ou son représentant.

Nous attendons alors les réponses des administrations concernées pour prendre de nouvelles dispositions.

\*\*\*\*\*