



INSTITUT MEDICO-EDUCATIF

Chemin de la Drivonne - 69690 BESSENAY  
téléphone "La Cerisaie" : 04 74 72 88 00  
fax : 04 74 72 88 01  
e-mail : lacerisaie@adsea-rhone.com

**PROTOCOLE INTERNE  
CONCERNANT LE  
SIGNALEMENT  
DES MALTRAITANCES ET DES  
ABUS SEXUELS  
MESURES PRÉVENTIVES**

Cet écrit a pour but de préciser le protocole en vigueur dans l'établissement concernant les signalements de maltraitance et d'abus sexuels envers les enfants et adultes vulnérables (jeunes sous aménagement Creton) accueillis dans notre établissement.

Il ne concerne que les éventuels maltraitements et abus sexuels qui seraient

- Le fait de résidents (tant mineurs que jeunes adultes majeurs)
- Le fait de tout personnel de l'institution
- Le fait de toute autre personne mandatée par l'établissement dans le cadre de sa mission

envers d'autres résidents de l'établissement, mineurs et majeurs vulnérables.

Les éventuels maltraitements et abus sexuels dus aux parents des jeunes qui nous sont confiés feront l'objet de la part du directeur, dès la prise de connaissance des faits supposés, d'un signalement auprès de M. le Procureur de la République.

Les maltraitements pouvant être subies par le personnel, de la part de résidents, ne seront pas non plus traitées ici.

## **1.1 MESURES PRÉVENTIVES (EN AMONT)**

### **1.1.1 Dispositions du règlement intérieur**

- L'article 17 du Règlement intérieur de l'ADSEA du Rhône dispose en son "Article 17 : Devoirs professionnels", que les salariés "*doivent veiller à ce que soit assurée la permanence de la sécurité des usagers, notamment en cas de danger. Ils ont l'obligation d'informer la Direction de tout événement important concernant la vie des mineurs ou des majeurs pris en charge. Les châtements corporels et toute sanction humiliante ou dégradante sont rigoureusement interdits. Le personnel est tenu d'utiliser un langage correct vis-à-vis des usagers et des autres membres du personnel*".

#### **1.1.1.1 MOYENS :**

- Affichage obligatoire. Le règlement intérieur est affiché en salle du personnel.
- Rappel de cette disposition dans les contrats de travail : Le salarié "*reconnait avoir pris connaissance des statuts et du règlement statutaire associatifs, de sa fiche de poste, des règles de fonctionnement institutionnel.*"

#### **1.1.1.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur

### **1.1.2 Vigilance au niveau du recrutement**

- **1.1.2.1** Archivage et mise à jour des listes de signalement issues des D.D.A.S.S.

#### **1.1.2.1.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Les secrétaires

- **1.1.2.2** Finalisation de toute embauche après réception de l'extrait de casier judiciaire

#### **1.1.2.2.1 MOYENS :**

- Cette disposition figure dans la liste des pièces à fournir à l'embauche.
- Veiller à ce que l'extrait de casier (eu égard aux délais de réception) soit donné par le salarié dans le premier mois de son embauche, et quoi qu'il en soit avant la fin de sa période d'essai.

#### **1.1.2.2.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur et les secrétaires

- **1.1.2.3** Distribution à tout nouvel embauché de ce protocole

#### **1.1.2.3.1 MOYENS :**

- Intégration de ce protocole aux éléments constitutifs du dossier d'embauche, remis à tout salarié au moment de l'embauche.

#### **1.1.2.3.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur
- Les secrétaires

### **1.1.3 Vigilance au niveau des intervenants extérieurs, bénévoles ou non**

- **1.1.3.1** Demande d'extrait de casier judiciaire pour tout bénévole intervenant au sein de la structure

#### **1.1.3.1.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Président de l'Association en ce qui concerne les administrateurs, et lors de chaque candidature d'un administrateur.
- Le Directeur

- **1.1.3.2** Demande d'extrait de casier judiciaire pour tout intervenant extérieur susceptible d'être en contact avec les résidents (Marionnettiste, sculpteur, etc.)

-

#### **1.1.3.2.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur
- Les éducateurs ou personnels amenés à travailler avec les intervenants extérieurs.

### **1.1.4 Fiches de poste**

- **1.1.4.1** Intégration progressive dans les fiches de poste (dont dispose tout salarié à la Cerisaie) de l'existence de ce protocole, de l'obligation d'en avoir pris connaissance. Intégration des grandes lignes du règlement intérieur faisant obligation à tout salarié de signaler tout comportement fautif qui viendrait à porter atteinte à un jeune dans son intégrité physique et psychique.

#### **1.1.4.1.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur

### **1.1.5 Affichages institutionnels**

- **1.1.5.1** Affichage *permanent* des coordonnées du N° vert 119 : les autocollants et toute la documentation officielle sont scotchés :
  - sur les panneaux d'affichage de la salle du personnel (Site Drivonne)
  - sur les panneaux d'affichage des bureaux des éducateurs de chaque pavillon d'hébergement.
- **1.1.5.2** Affichage *permanent* en salle du personnel des mesures de protection juridiques des personnes ayant procédé à un signalement (Articles L. 313-24 du code de l'action sociale et des familles)
- **1.1.5.3** Affichage *permanent* en salle du personnel des mesures de protection des personnes devant faire face à des accusations sans fondement

#### **1.1.5.3.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur

#### **1.1.5.3.2 CONTRÔLE OPERE PAR :**

- Le directeur
- Les délégués du personnel
- Les membres du personnel

### **1.1.6 Mobilisation des ressources internes**

- **1.1.6.1** Groupe de Réflexion Ethico-juridique de l'ADSEA (G.R.E.J.)

Ce groupe de réflexion éthique et juridique peut être saisi à différents niveaux (institutionnel, direction, équipes ou individus) et peut assurer différentes fonctions :

- Animation de réflexion théoriques
- Aide à la réflexion sur un plan éthique
- Sériation des conséquences juridiques de la situation soumise à son expertise
- Etc.

#### **1.1.6.1.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur
- Tout personnel de l'institution

#### **- 1.1.6.2 Rappel des règles institutionnelles et de la Loi (tant institutionnelle que générale) aux usagers**

##### **· 1.1.6.2.1 Par le biais des réunions de parole de chaque unité**

Regroupant de façon régulière l'ensemble des jeunes d'un pavillon et de son équipe d'encadrement, "présidée" par le directeur (ou le chef de service en son absence), animée par tous les adultes présents, cette réunion a pour but de faciliter l'expression de chacun, de sérier les éventuels problèmes et de rappeler aux jeunes les règles du groupe, les lois institutionnelles et sociales.

#### **1.1.6.2.1.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur, le chef de service ou la psychologue
- Les éducateurs du pavillon

#### **1.1.6.2.1.2 FREQUENCE :**

- Une réunion par mois et par pavillon

##### **· 1.1.6.2.2 Dans le cadre d'entretiens de rappel**

Dans le cas de passage à l'acte entre usagers, rencontre des jeunes par le directeur ou le chef de service, avec un des éducateurs du groupe.

#### **1.1.6.2.2.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur ou le Chef de service et un éducateur du groupe

#### **1.1.6.2.2.2 MODALITES :**

- Suite à une réflexion menée en réunion d'unité
- Suite à une demande directe des équipes

##### **· 1.1.6.2.3 Dans la cadre des réunions de pavillon avec les parents**

Programmées une fois par an et par pavillon, ces réunions permettent d'aborder des sujets généraux concernant la vie du groupe, son mode de fonctionnement, ses lois, ses interdits, etc. Des thèmes tels que la violence, la sexualité, la prévention, les lois institutionnelles y sont fréquemment abordés.

#### **1.1.6.2.3.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur
- Interventions des Psys, de l'équipe paramédicale, sociale, de l'équipe du groupe, etc.

##### **· 1.1.6.2.4 Via le livret d'accueil et le règlement intérieur à destination des usagers, tel que prévu dans la loi de rénovation sociale.**

Intégration progressive (au cours des diverses réactualisations) des procédures de signalement des maltraitances et abus sexuels envers les enfants ou adultes vulnérables accueillis dans les structures médico-sociales.

#### **1.1.6.2.4.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur
- L'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire

#### **1.1.6.2.5 Via le projet d'établissement**

Intégration progressive (au cours des diverses réactualisations) des procédures de signalement des maltraitances et abus sexuels envers les enfants ou adultes vulnérables accueillis dans les structures médico-sociales.

#### **1.1.6.2.5.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur
- L'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire

#### **1.1.6.3 Rappel des règles institutionnelles et de la Loi (tant institutionnelle que générale) au personnel :**

- Code Pénal : Obligation faite à quiconque ayant connaissance d'un crime dont "il est encore possible de prévenir et de limiter les effets", ou dont les auteurs sont susceptibles d'en commettre de nouveaux, d'en informer les autorités judiciaires.
- Code pénal : obligation faite à toute personne ayant eu connaissance de mauvais traitements ou de privations infligés à un mineur de 15 ans ou à une personne particulièrement vulnérable (âge, maladie, infirmité, déficience, etc.) d'en informer les autorités judiciaires et / ou administratives.

#### **1.1.6.3.1 MOYENS :**

- Intégration de ces dispositions aux éléments constitutifs du dossier d'embauche, remis à tout salarié au moment de l'embauche.

#### **1.1.6.3.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur
- Les secrétaires

#### **1.1.6.4 Instances de régulation internes**

##### **1.1.6.4.1 Réunions cliniques**

Très régulières dans leur périodicité et réunissant l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire, elles permettent entre autres choses, de poser les interrogations essentielles sur le fonctionnement, l'évolution des jeunes, les questions posant problème. Elles jouent souvent un rôle d'alerte.

##### **1.1.6.4.2 Groupes d'analyse de la pratique**

Ils ont la fonction de faire réfléchir chaque équipe sur sa pratique, ses questionnements, ses dysfonctionnements, la qualité des relations au sein du groupe d'encadrants. Ils peuvent aussi jouer un rôle d'alerte.

#### 1.1.6.4.2.1 FONCTIONNEMENT :

- Mis en place par l'institution
- Animation confiée à un thérapeute, intervenant extérieur qui garantit une neutralité.

## 1.2 MESURES A POSTERIORI (EN AVAL)

**1.2.1 Evaluation de la situation** : d'après les éléments observés ou recueillis, ladite situation rend-elle nécessaire une procédure de signalement ?

- S'agit-il par exemple d'un simple jeu sexuel entre résidants consentants ?
- S'agit-il d'une réelle situation de violence ou d'un simple chahut entre enfants ?
- Quelle est la part possible de la fabulation ?

#### 1.2.1.1 RESSOURCES :

- Les compétences des éducateurs et des autres personnels dans la capacité d'évaluation des situations.
- Leurs connaissances du jeunes, des relations familiales, de ses relations avec les personnels et autres enfants de l'institution.
- Contact pris avec les thérapeutes de l'institution (médecin psychiatre, psychologue)
- G.R.E.J. (voir au 1.1.6.1)
- Etc.

Il est bien évident que ce premier point doit s'opérer dans une durée la plus courte possible, de façon à ne pas différer le signalement à faire auprès des services et administrations compétents : le nécessaire recul ne doit en aucun cas laisser perdurer une situation dangereuse, pénalement répréhensible.

Tant avec la conviction qu'il s'est bien passé quelque chose de condamnable qu'avec le sentiment qu'il subsiste chez vous le moindre doute, passer au point 1.2.2, sinon retour au point 1.1.6.2 ou 1.1.6.3

#### 1.2.2 Recueil des éléments confiés par le résidants ou constatation des violences ou abus

- Obligation d'un compte-rendu écrit
  - Qui précise la nature des faits, le lieu, les personnes impliquées
  - Qui sera indexé au dossier du jeune

#### 1.2.2.1 MISE EN ŒUVRE PAR :

- Tout personnel ayant été témoin de faits de maltraitance ou d'abus sexuels, qu'ils aient eu lieu entre résidants ou entre un résidant et un adulte intervenant dans l'institution.

### **1.2.2.2 TRANSMIS PAR LE TEMOIN :**

- Au Directeur
- Au médecin psychiatre et à la psychologue, qui auront par ailleurs le souci de recueillir de vive voix, en cas de témoignage du jeune, le récit des événements.

### **1.2.2.3 TRANSMIS PAR LE DIRECTEUR :**

- Aux services administratifs compétents :  
- D.D.A.S.S
- Aux services judiciaires compétents :  
M. le Procureur de la République  
Et/ou M. Le juge des Enfants  
Et/ou M. le juge des Tutelles

## **1.2.3. Actions en direction de la victime**

Ces différentes actions, qui donnent l'impression d'être chronologiques, sont en fait concomitantes, et mobilisent dans le même moment l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire, tant pour la mise en œuvre de leurs compétences que pour le recueil de leurs témoignages.

### **- 1.2.3.1 Isolement de l'agresseur**

La premier réflexe sera d'empêcher la pérennité de la situation, en isolant l'agresseur de sa victime. Cet isolement peut prendre différentes formes et concerner différents lieux : chambre, chambre d'isolement sanitaire, infirmerie, relais pris par d'autres personnels, retour momentané au domicile de la famille suite à entretien (voir plus bas), relais pris par d'autres institutions de notre association, voire d'autres services avec lesquels nous entretenons des relations de partenariat. L'hospitalisation, en cas de crise et sur prescription médicale, peut de même être envisagée.

#### **1.2.3.1.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Tout personnel ayant été témoin de faits de maltraitance ou d'abus sexuels, qu'ils aient eu lieu entre résidants ou entre un résidant et un adulte intervenant dans l'institution
- Le directeur
- Le médecin psychiatre ou le généraliste

### **- 1.2.3.2 Eventuellement, expertise médicale**

En cas de violence sans trace apparente de coups, elle sera laissée à l'appréciation experte du personnel médical de l'établissement, qui, par application du principe de précaution, pourra choisir de consulter de façon systématique. Quoi qu'il en soit, une expertise médicale sera mise en place de façon systématique en cas d'abus sexuel.

#### **1.2.3.2.1 MOYENS :**

- Consultation du médecin généraliste attaché à l'établissement
- Intervention du pédopsychiatre de l'établissement
- Consultation de tout autre spécialiste (en fonction des blessures ou de l'acte commis ou subi)

#### **1.2.3.2.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- L'infirmière
- Le médecin généraliste attaché à l'institution
- Le pédopsychiatre

### - **1.2.3.3 Soutien psychologique à la victime**

#### **1.2.3.3.1 MOYENS :**

- Appui sur les professionnels du groupe
- Appel aux ressources de l'équipe pluridisciplinaire
- Suivi psychologique assuré par la psychologue (et / ou le médecin psychiatre) dans un cadre thérapeutique, avec mise en place d'échéances régulières.

### - **1.2.3.4 Soutien psychologique et éducatif aux autres enfants**

De par l'insécurité qu'ils génèrent, par l'excitation qu'ils créent parfois, violence et abus sexuels nécessitent qu'une parole soit tenue en direction des jeunes du groupe, dans un but de sécurisation, d'explicitation, de rappel des règles fondamentales de la vie en société. La volonté de transparence qui apparaît au-travers des textes de loi, doit aussi s'appliquer vis-à-vis des résidants, en adaptant bien évidemment le discours aux capacités de compréhension, d'abstraction et de secondarisation des autres jeunes.

#### **1.2.3.3.1 MOYENS :**

- Appui sur les professionnels du groupe
- Appel aux ressources de l'équipe pluridisciplinaire
- Rappel de la loi et des règles institutionnelles

#### **1.2.3.3.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- L'ensemble des personnels
- Le directeur, en ce qui concerne l'aspect du rappel de la loi.

### - **1.2.3.5 Signalement au Procureur de la république**

#### **1.2.3.5.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur
- Toute personne considérant qu'un acte répréhensible a été classé sans suites, à tort, par le directeur

### - **1.2.3.6 Information faite aux instances de contrôle (DDASS, CDES, etc.)**

#### **1.2.3.6.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur

- **1.2.3.7 Information aux personnels et aux élus**

L'information (dans le respect de la confidentialité à laquelle tout personnel est tenu vis-à-vis des événements pouvant concerner le jeune et sa famille) est relayée aux personnels concernés par la prise en charge de la victime (et de l'agresseur s'il s'agit d'un enfant), ceci afin de rendre cohérentes les réponses institutionnelles.

En direction des élus (Délégués du personnel et membre du Comité d'établissement de l'institution) la transmission de l'information a pour but d'éviter les "non-dits" et toute tendance à "l'omerta."

Ceci permettra à ces salariés protégés de pouvoir ré interpellier tout le personnel de l'institution, directeur et association compris, s'ils ont le sentiment que la parole du jeune n'a pas été prise en compte ou que des manquements graves à la loi, au respect dû à toute personne (fut-elle handicapée, et a fortiori parce qu'elle est handicapée...) n'ont pas connu de suite.

**1.2.3.7.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- L'information est mise en œuvre par le directeur
- Elle est relayée par les Elus

**1.2.3.7.2 SUIVI ET CONTRÔLE :**

- Les élus, dans leur mission d'interpellation des instances dirigeantes
- Les élus, dans leur capacité citoyenne de procéder par eux-mêmes à un signalement auprès du Procureur de la République.
- Tout salarié de l'établissement dans le même contexte.

- **1.2.3.8 Rencontre avec la famille de la victime**

**1.2.3.8.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur
- En association avec la psychologue ou le médecin psychiatre (parfois dans un second temps)
- En présence d'un éducateur du groupe
- En présence, pour une partie de l'entretien, de la victime

- **1.2.3.9 Accompagnement de la victime dans les différentes démarches conséquentes à la situation**

**1.2.3.9.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Démarches médicales : l'infirmière de l'établissement
- Démarches administratives ou judiciaires : l'assistante sociale de l'établissement
- En association avec un des éducateurs du groupe de vie de la victime

- **1.2.3.10 Information faite au Président du Conseil de la Vie Sociale (représentant des parents au sein de l'institution)**

**1.2.3.10.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur

- **1.2.3.11 La victime est elle à même de pouvoir continuer à être prise en charge dans l'établissement ?**

**1.2.3.11.1 MOYENS MIS EN ŒUVRE :**

- Evaluation psychologique et clinique

**1.2.3.11.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- L'infirmière
- Le pédopsychiatre
- Le médecin généraliste attaché à institution
- La psychologue
- Les équipes éducatives et paramédicale

**1.2.3.11.3 PRISE DE DECISION :**

- Le Directeur, après avis clinique éclairé du pédopsychiatre et / ou de la psychologue, et collecte des informations auprès des équipes

**1.2.3.11.4. TYPE DE DECISION :**

- Continuité de la prise en charge dans l'institution, après s'être assuré que le danger n'a plus cours : régulièrement, retour au point 1.2.3.11.1, avec nécessité d'un soutien thérapeutique assuré par des psys, soit intra-muros, soit à l'extérieur.
- Continuité de la prise en charge, après isolement temporaire
- Réorientation envisagée
- Passer au point 1.3 et suivants

**1.2.4. Actions en direction de l'agresseur (résidant)**

- **1.2.4.1 Mise au point et rappel des lois – Prise de sanctions internes**

Il s'agit là d'un rappel fort de l'interdit, du permis et du défendu, de la prise de sanctions présentant le caractère de "travaux d'intérêt général". Cette rencontre n'a pas pour but de déterminer la cause ou la raison du comportement répréhensible.

**1.2.4.1.1. MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le Directeur et / ou la Chef de service
- En présence d'un représentant de l'équipe de groupe

- **1.2.4.2 Travail clinique avec l'agresseur**

Cette prise en charge est complémentaire du point ci-dessus, et s'attachera justement à travailler avec le jeune les éléments personnels, familiaux, sociaux, qui l'ont conduit au passage à l'acte.

**1.2.4.2.1. MIS EN ŒUVRE PAR :**

- La psychologue ou le médecin psychiatre
- En présence, si besoin et dans le respect de la confidentialité, d'un représentant de l'équipe de groupe.

- **1.2.4.3 Entretien avec la famille de l'agresseur**

Travail d'information, de tentative de compréhension. Evocation des conséquences, des plus bénignes aux plus graves. Evocation des suites à donner en terme de poursuite du placement.

**1.2.4.3.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur
- En association avec la psychologue ou le médecin psychiatre (parfois dans un second temps)
- En présence d'un éducateur du groupe
- En présence, pour une partie de l'entretien, de l'agresseur

- **1.2.4.4 L'agresseur est-il à même de pouvoir continuer à être pris en charge dans l'établissement ?**

**1.2.4.4.1 MOYENS MIS EN ŒUVRE :**

- Evaluation psychologique et clinique

**1.2.4.4.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- L'infirmière
- Le pédopsychiatre
- Le médecin généraliste attaché à institution
- La psychologue
- Les équipes éducatives et paramédicale

**1.2.4.4.3 PRISE DE DECISION :**

- Le Directeur, après avis clinique éclairé du pédopsychiatre et / ou de la psychologue, et collecte des informations auprès des équipes

**1.2.3.11.4 TYPE DE DECISION :**

- Continuité de la prise en charge dans l'institution : régulièrement, retour au point **1.2.4.4.1**, avec nécessité d'un soutien thérapeutique assuré par des psys, soit intra-muros, soit à l'extérieur.
- Continuité de la prise en charge, après isolement temporaire
- Réorientation ou retour en famille envisagés
- Passer au point **1.3** et suivants

**1.2.5. Actions en direction de l'agresseur (Personnel ou intervenants)**

Dans le cas d'accusations portées par un résidant envers un personnel (et sachant que par le biais du signalement au Procureur de la république, la loi jouera son rôle de tiers), il conviendra d'avoir en tête la notion de présomption d'innocence. L'analyse des éléments en notre possession pourra permettre d'adapter les procédures dans l'attente des résultats de l'enquête que ne manquera pas de diligenter le Procureur.

- **1.2.5.1 Mise à pied à titre conservatoire**

Elle doit permettre d'éloigner l'agresseur supposé de sa victime supposée, de collecter en interne des éléments permettant de nourrir une "intime conviction" dans l'attente que la Loi soit signifiée. Elle peut déboucher sur d'autres sanctions.

**1.2.5.1.1 MOYENS MIS EN ŒUVRE :**

- Demande de compte-rendu écrit à l'agresseur supposé
- Information des différentes instances institutionnelles et associatives
- Mise en place des différentes mesures disciplinaires prévues par le Code du travail et la convention collective, dans le respect des formes légales.

**1.2.5.1.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur, après information aux élus et des représentants du personnel

- **1.2.5.2 Mutation temporaire dans un autre établissement**

En l'absence de décision de justice dans un délai très court (Procédure de référé ?) cette mutation aura pour but :

- d'éloigner le salarié de son accusateur (de façon à restaurer un climat plus serein pour chacun)
- d'éviter de recréer le contexte ayant pu générer une situation de violence
- de ne plus mettre en présence l'agresseur présumé coupable de faits de pédophilie et les enfants de l'institution.

Cette mutation a un double but quant à la protection qu'elle met en place : protéger le jeune et éventuellement le salarié lui-même.

**1.2.5.1.1 MOYENS MIS EN ŒUVRE :**

- Voir le point 1.2.5.1.1

**1.2.5.1.2. MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Voir le point 1.2.5.1.2

- **1.2.5.3 Engagement de procédures de licenciement pour faute grave**

- Se reporter à 1.2.5.1

**1.2.6. Actions en direction du personnel injustement mis en cause**

**1.2.6.1 Information aux représentants du personnel**

**1.2.6.1.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur

### **1.2.6.2 Soutien psychologique assuré au(x) personnel(s) victime(s) d'accusation sans fondement**

#### **1.2.6.2.1 MOYENS :**

- Appui sur les professionnels du groupe
- Appel aux ressources de l'équipe pluridisciplinaire
- Suivi psychologique assuré par la psychologue (et / ou le médecin psychiatre) dans un cadre thérapeutique, avec mise en place d'échéances régulières.
- Appel aux instances associatives (groupes de réflexion sur la violence, Groupe de Réflexion Ethico – juridique, etc.)

### **1.2.6.3 Dépôt de plainte en diffamation**

#### **1.2.6.3.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le salarié lui-même
- Accompagné dans sa démarche, s'il le souhaite, par le directeur
- Accompagné éventuellement, s'il le souhaite, par les élus.

#### **1.2.6.3.2 NECESSITE :**

- Une information faite par le directeur en direction des parents de l'enfant mythomane et / ou des responsables légaux.
- Une information faite par le directeur à l'ensemble du personnel

<h2><b>1.3 INCIDENCES SUR LA POURSUITE DU PLACEMENT</b></h2> <p>(tant pour l'agresseur que l'agressé)</p>
---

### **1.3.1 Information DDASS et saisine de la CDES**

- Quand la poursuite du placement au sein de l'institution a des probabilités d'être remise en cause, tant comme conséquence d'une réflexion en interne que d'une imposition extérieure.

- Quand la poursuite du placement au sein de l'institution ne peut être que la conséquence d'un aménagement de la prise en charge

#### **1.3.1.1 MOYENS :**

- Recueil des éléments circonstanciés ayant débouché sur la prise de décision (thérapeutiques, cliniques, éducatifs, etc.)

#### **1.3.1.2 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le directeur, après avis clinique du médecin psychiatre et / ou de la psychologue.

## **1.3.2 Les différentes décisions**

- 1.3.2.1 Nécessité de soins complémentaires

### **1.3.2.1.1 MOYENS :**

- Travail de partenariat déjà mis en place avec des services tels que le service DAPELA, les hôpitaux de jour, etc.

### **1.3.2.1.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- Le pédopsychiatre
- L'équipe médicale

- 1.3.2.2 Réorientation et aide à la réorientation

### **1.3.2.2.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

- L'assistante sociale
- Assistée par les éducateurs de l'équipe du pavillon

- 1.3.2.3 Fin de prise en charge

- 1.3.2.4 Retour en famille

### **1.3.2.3.1 et 1.3.2.4.1 MISE EN ŒUVRE PAR :**

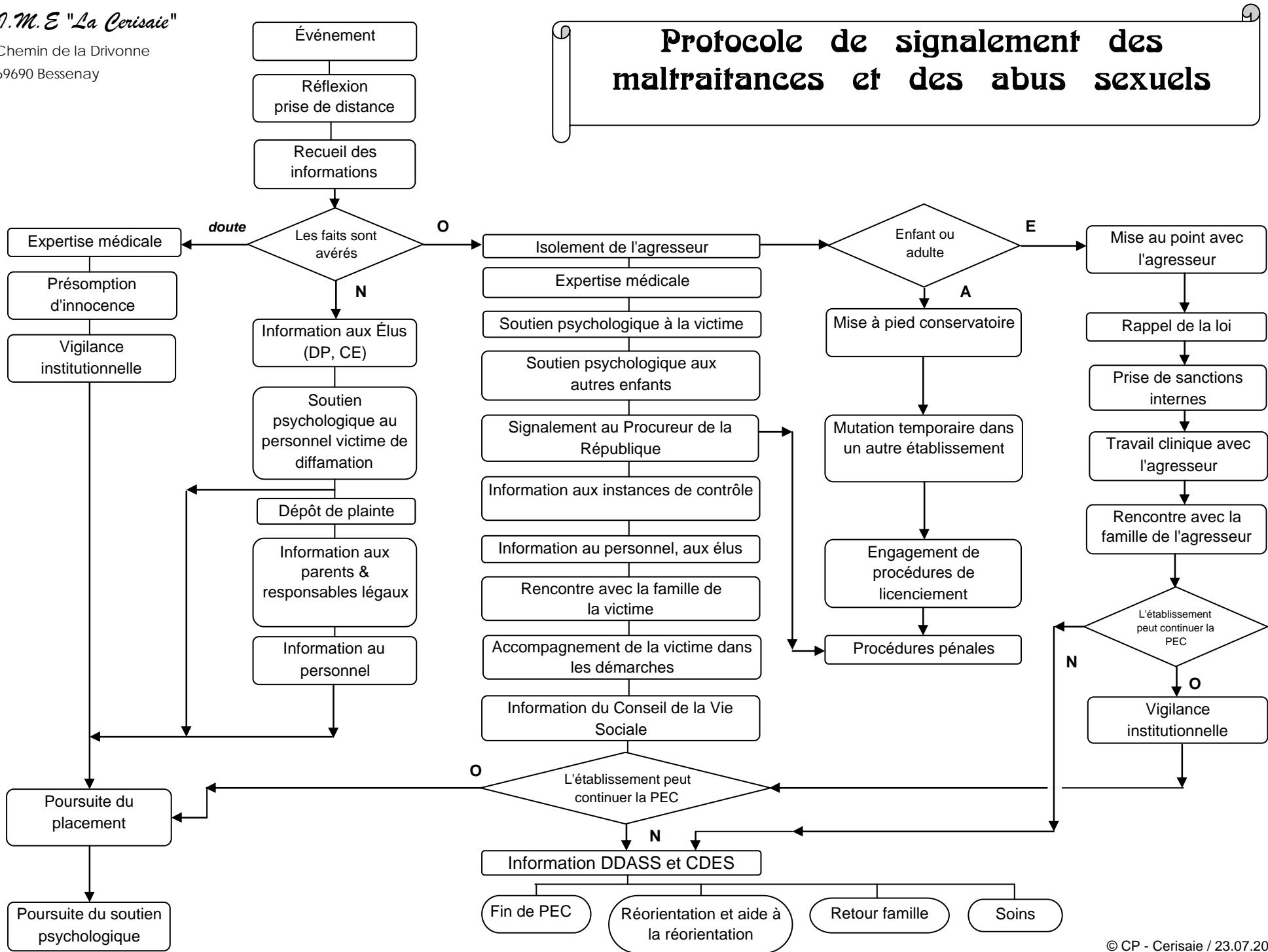
- Le Directeur



Le Directeur  
Claude Petitjean

Lu et Approuvé  
Les Délégués du Personnel

# Protocole de signalement des maltraitances et des abus sexuels



# PROTECTION DES PERSONNES DEVANT FAIRE FACE À DES ACCUSATIONS SANS FONDEMENT

Deux voies juridictionnelles s'offrent à une personne qui se considère injustement mise en cause dans le cadre d'une affaire de maltraitance ou d'abus sexuels.

## **1.1 La plainte pour diffamation**

(Articles 29 à 31 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de presse)

Toute allégation ou imputation publique d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne tombe sous le coup de la loi pénale.

Mais si en cas d'attaque par voie de presse, le directeur de la publication et le journaliste démontrent que l'article publié est le fruit d'une enquête sérieuse et approfondie, la bonne foi sera retenue et la relaxe prononcée.

## **1.2 L'action en référé pour atteinte à la présomption d'innocence**

L'article 9-1 alinéa 2 du Code civil précise que toute personne "présentée publiquement comme étant coupable" dans un organe de presse peut obtenir très rapidement du juge des référés l'insertion dans la publication concernée d'un communiqué, aux frais de la personne responsable de l'atteinte à la présomption d'innocence.

A l'issue de l'instance pénale, dès lors que la fausseté du fait dénoncé a été démontrée par une décision de justice (ordonnance de non-lieu rendue par le juge d'instruction, relaxe prononcée par le tribunal correctionnel, acquittement par la cour d'assises ou classement sans suite par le procureur de la République, la personne injustement mise en cause dispose des moyens pour agir en dénonciation calomnieuse.

L'article 226-10 du code pénal réprime ces dénonciations d'une peine de 5 ans d'emprisonnement de 300 000 F. d'amende.

Pour que la plainte aboutisse, il faut que la mauvaise foi du dénonciateur soit démontrée au moment où il a déposé plainte ou signalé les faits calomnieux.

# PROTECTION JURIDIQUE DES PERSONNES QUI PROCÈDENT À DES SIGNALEMENTS

Pour éviter que la connaissance de cas de maltraitance ou d'abus sexuels reste non suivie de signalement, le législateur a mis en place un dispositif de protection des personnes qui procèdent à un signalement.

Ces mesures s'appliquent :

## **1.1 Aux salariés des institutions sociales et médico-sociales**

(en application de l'article L. 313-24 du code de l'action sociale et des familles, résultant de l'article 48 de la loi du 2 janvier 2002)

Cette disposition prévoit que "le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou de privations infligées 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, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire.

En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné, si celui-ci le demande"

## **1.2 Aux médecins**

qui procèdent au signalement de sévices, en application du dernier alinéa de l'article 226-14 du code pénal (résultant de l'article 89 de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale) dont le dernier dispose que "aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée du fait de signalements de sévices par le médecin aux autorités compétentes"

## **1.3 Aux agents publics**

au titre de la protection juridique accordée aux fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions.