

Ensemble,
engageons-nous
contre la maltraitance



Retrouvez-nous sur notre chaine YouTube adapei 33,
playlist Qualité, ou scannez le QrCode et découvrez !



Mars 2023



PARLONS DE LA MALTRAITANCE
Livret à l'usage des salariés

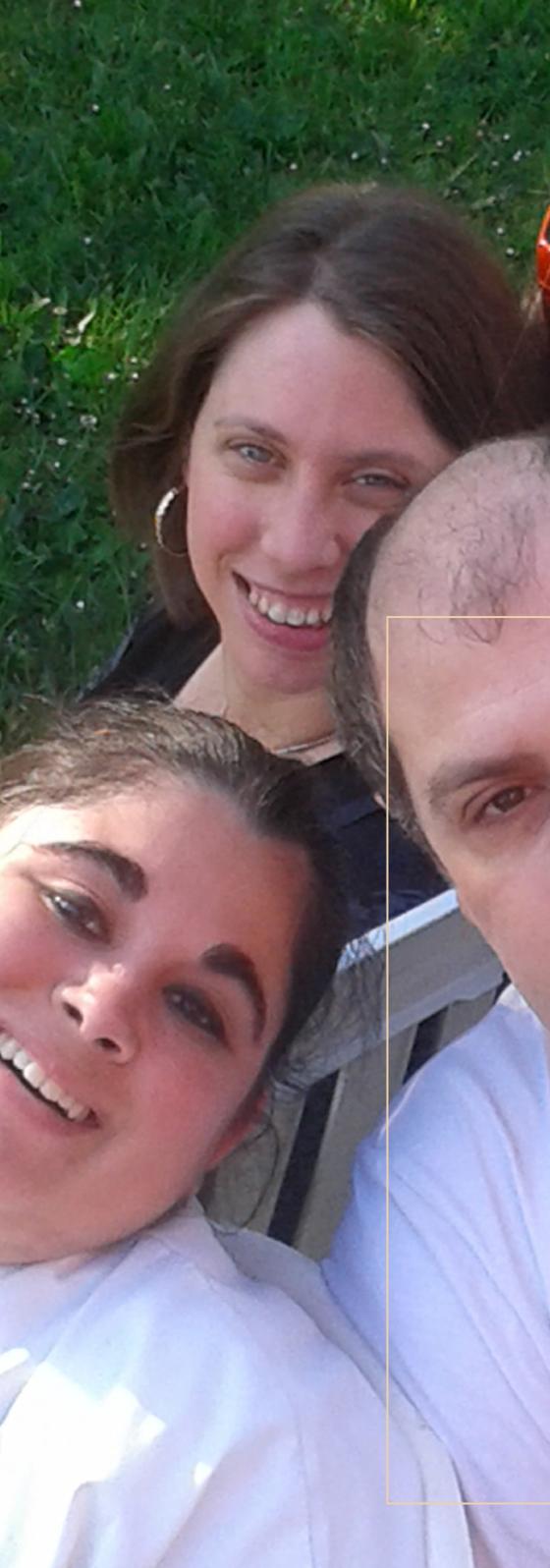
1. Paroles de personnes accueillies	p. 4
2. Pourquoi ce livret ?	p. 5
- Qu'est-ce que la maltraitance	p. 5
3. Être attentif à sa pratique et identifier les risques	p. 7
4. Définition des types de maltraitance	p. 9
- Les sévices physiques	p. 10
- Les sévices psychologiques	p. 11
- Les sévices et humiliations à connotation sexuelle	p. 12
- Les abus	p. 13
- La négligence active	p. 14
- La négligence passive	p. 15
- La maltraitance médicale	p. 16
5. L'échelle de gravité de la maltraitance	p. 17
- Niveau 1 - Situation à risque	p. 18
- Niveau 2 - Conduites et pratiques flagrantes et inacceptables	p. 19
- Niveau 3 - Actes très graves ou d'extrême violence	p. 20



*Ensemble,
engageons-nous
contre la maltraitance !*

Annexes

1. Réglementation	p. 21
2. Signaler un acte de maltraitance via la fiche d'événements indésirables	p. 25
3. Grille d'auto-contrôle de mes pratiques professionnelles	p. 27



1. Paroles de personnes accueillies

Ecouter, dialoguer, faire participer, c'est déjà travailler à la prévention de la maltraitance.

Les personnes accueillies nous ont parlé de leur vision de la maltraitance au quotidien, de l'impact des mots et des gestes sur leur bien-être.

"Les mots ça peut faire plus mal que d'être frappé."

"Un éducateur qui nous laisserait seul toute une journée, serait aussi maltraitant.

Parce que son rôle c'est de venir voir que tout va bien, de veiller à notre sécurité."

"La personne a mal au dos et demande à se reposer, le moniteur répond que ce n'est pas possible vous verrez cela avec votre éducateur au foyer."

"Pour éviter la maltraitance il faut se ressourcer, se retrouver. S'adapter aux personnes que l'on a en face. On n'a pas tous les mêmes limites."

"(...) en nous parlant, en nous expliquant, il faut nous dire pourquoi on fait les choses."



2. Pourquoi ce livret ?

Ce livret a pour objectif d'informer et de sensibiliser l'ensemble des professionnels de l'Adapei de la Gironde à la notion de maltraitance, ce qu'elle recouvre très concrètement, ses niveaux de gravité, et la manière dont ces situations de maltraitance doivent être traitées à l'Adapei.

Qu'est-ce que la maltraitance ?

Il n'existe pas à ce jour de définition juridique du terme maltraitance, le rapport Brown du Conseil de l'Europe, en propose néanmoins la définition suivante :

"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."

L'Adapei a fait le choix de traiter dans ce livret les faits de maltraitance pouvant être commis par le professionnel à l'égard de la personne accueillie, conformément à la recommandation de bonnes pratiques de l'ANESM sur la maltraitance¹.

En effet, elle considère, conformément à la définition du rapport Brown que la maltraitance "est particulièrement grave quand elle s'inscrit dans le cadre de rapports de confiance caractérisés par une position de force", ce qui est le cas dans la relation d'accompagnement d'un professionnel à une personne accueillie.

Ce guide ne traite pas :

- **Les actes de violence d'une personne accueillie à l'égard d'un professionnel.** Ce sont également des événements d'importance qui doivent être traités dans le cadre de la gestion des risques professionnels et des projets individualisés des personnes accueillies.
- **Les actes de violence entre personnes accueillies,** qui devront être traités dans le cadre de la réflexion sur les pratiques professionnelles et l'accompagnement des personnes accueillies.
- **La maltraitance subie par la personne accueillie dans sa famille,** hors de l'établissement ou du service, n'est pas traitée dans ce livret. Elle doit être signalée quand les professionnels en ont connaissance (art. 434-3 du Code Pénal).
- **La maltraitance dite "institutionnelle".** Des dysfonctionnements institutionnels peuvent exister et engendrer des obstacles dans l'accompagnement optimal des personnes accueillies. Ils doivent être traités dans le cadre des démarches d'amélioration de la qualité du service à la personne et dans le cadre des projets d'établissement voire du projet associatif.

¹- Le terme de "maltraitance" est envisagé dans la recommandation comme recouvrant l'ensemble des violences, abus ou négligences commis par les professionnels envers les usagers, mais non par les usagers envers les professionnels, qui seront, eux, qualifiés de "violences". (ANESM, Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, décembre 2008).

3- Être attentif à sa pratique et identifier les risques

Si vous êtes témoin d'une situation à risque de maltraitance ou si vous vous interrogez sur votre attitude personnelle dans un contexte donné, vous devez réagir et en parler.

Les personnes handicapées sont particulièrement vulnérables :

- Parce qu'elles peuvent être en situation de dépendance pour les actes essentiels de la vie,
- Parce qu'elles peuvent être atteintes de troubles cognitifs et de troubles du comportement,
- Parce qu'elles peuvent être en situation d'isolement social ou de confinement,
- Parce qu'elles peuvent être en situation de souffrance physique et/ou morale.

Face à ces risques, et en raison de vos responsabilités professionnelles, **vous devez rester vigilant, être attentif et à l'écoute des signes que présente ou exprime une personne handicapée,** car elle peut :

- Être dans l'incapacité de s'exprimer,
- Craindre de parler,
- Se sentir seule face à la situation,
- Ne pas savoir comment agir et méconnaître ses droits,
- Éprouver elle-même un sentiment de culpabilité,
- Ne pas être clairement consciente de la situation de maltraitance dans laquelle elle est placée.

La maltraitance des personnes handicapées est encore un tabou. Elle est déniée dans notre société. Il est difficile d'en parler, mais elle existe et ne doit être ni occultée, ni sous-estimée car les frontières sont ténues et une personne handicapée peut aussi à un moment donné devenir difficilement supportable.

“Même si l’entourage familial, amical et professionnel se consacre au bien-être des personnes handicapées avec un grand dévouement, certaines situations de maltraitance peuvent survenir. Vous pouvez en être les témoins directs ou indirects.”

Vous pouvez tout aussi bien avoir le sentiment de dérapier, ou d’avoir dérapé ou de vous trouver confronté à ces risques. Sachez repérer ces situations afin de les prévenir et les traiter ensemble selon les procédures institutionnelles.

La maltraitance est une atteinte à la dignité et au respect des droits fondamentaux des personnes handicapées. Lutter contre est notre devoir. Mais il y a lieu aussi d’évaluer ces situations pour objectiver les limites de l’action des professionnels.

Si vous êtes témoin d’un acte de maltraitance, vous avez l’obligation en tant que professionnels de l’accompagnement des personnes handicapées de l’évoquer par les moyens appropriés et notamment en réunion de service ou auprès de votre hiérarchie immédiate.

Au travers du présent livret, vous allez pouvoir mieux apprécier ce risque et votre place dans le processus de veille collective que nous vous proposons. Vous allez également pouvoir mesurer vos responsabilités sociales et pénales éventuelles, lorsque ce type de situation survient.



4. Définition des types de maltraitance

Sept types de maltraitance sont présentés dans ce livret.

Ils sont illustrés par des exemples de faits qui se sont déroulés au sein d’institutions médico-sociales.

Leur gravité doit être cependant appréciée en fonction du contexte dans lequel elles se sont déroulées.

- Les sévices physiques
- Les sévices psychologiques
- Les sévices et humiliations à connotation sexuelle
- Les abus
- La négligence active
- La négligence passive
- La maltraitance médicale

Les sévices physiques



Les maltraitances physiques se caractérisent par des atteintes à l'intégrité physique de la personne ; les actes de violence ont des conséquences physiques mais également psychologiques.

- Brutalités
 - Soins brusques sans échange
 - Coups, gifles, tapes
 - Morsures, griffures, brûlures
 - Contentions (ligotage)
 - Isolement
 - Blessures
 - Crimes, meurtres
- Conséquences visibles :**
Fractures, hématomes, ecchymoses, hémorragies, lésions...

EXEMPLES

- > Gifle portée sur une personne accueillie
- > Soins brutaux : gestes violents, contention brutale du bras d'une personne accueillie pendant la toilette
- > Bousculer une personne accueillie en la poussant brutalement dans le dos
- > Brutaliser une personne accueillie en crise d'angoisse
- > Attacher une personne accueillie agitée sans protocole médical
- > Enfermer une personne accueillie dans sa chambre
- > Participer à des jeux brutaux avec les personnes accueillies menaçant leur intégrité physique
- > Demander un effort physique disproportionné, qui ne tient pas compte des limites connues de la personne

Les sévices psychologiques



Actes, paroles et attitudes qui terrorisent la personne accueillie, l'humilient, l'infantilisent, l'offensent, la surmènent et/ou lui donnent l'impression d'être rejetée, d'être sans valeur.

La maltraitance psychologique, affective, morale, provoque des souffrances émotionnelles et psychiques, voire des répercussions physiques.

- Humiliations, dénigrements
- Injures, langage grossier, irrespectueux ou dévalorisant
- Comportement d'infantilisation, familiarité irrespectueuse
- Injonction paradoxale
- Non respect de l'intimité
- Absence de considération, indifférence ostentatoire, mépris
- Chantage (à l'affection), menace
- Brimades, privation
- Comportements sadiques, pervers
- Attitudes et remarques discriminatoires, moqueries

EXEMPLES

- > Insultes racistes, en faisant preuve de dégoût pour la personne accueillie
- > Non respect du sommeil de la personne accueillie, la réveiller en parlant brusquement
- > Terroriser les personnes accueillies par un ton et des gestes brusques
- > Privation de repas d'une personne accueillie qui a refusé un temps de venir manger, ou qui ne mange pas assez rapidement
- > Punir tous les jours un enfant angoissé parce qu'il est très agité
- > Injurer tous les matins sans raison un adulte handicapé agité, instable
- > Maintenir un régime alimentaire pour une personne accueillie qui a l'autorisation médicale d'y déroger exceptionnellement
- > Habiller délibérément une personne accueillie avec les vêtements d'une autre, ou avec des vêtements ne respectant pas sa dignité
- > S'allonger dans le lit d'une personne accueillie en sa présence
- > Appeler une personne accueillie par un surnom dévalorisant ou infantilisant

Les sévices et humiliations à connotation sexuelle



Les sévices sexuels désignent l'abus sur une personne accueillie, par violence, contrainte ou surprise. Les sévices d'ordre sexuel se caractérisent par des actes et des attitudes ayant des conséquences physiques et psychologiques.

- Harcèlement sexuel
- Viol
- Attouchements
- Gestes déplacés
- Insultes d'ordre sexuel
- Homophobie
- Exhibitionnisme
- Pornographie
- Mise à nu
- Incitation à la prostitution



EXEMPLES

- > Attouchements sur une personne accueillie en train de faire sa toilette
- > Violer une personne handicapée
- > Visionner un film pornographique en présence de personnes accueillies
- > Demander à une personne accueillie de montrer sa poitrine
- > Accepter de recevoir des caresses à caractère sexuel de la part d'une personne accueillie
- > Demander à une personne handicapée de se caresser
- > Raser les parties intimes d'une personne accueillie sans protocole convenu ou raison satisfaisante.

Les abus



L'abus est un mode de contrainte volontaire et actif causant du mal sur le plan psychique, psychologique ou sexuel, ou du tort sur le plan financier.

La notion d'abus se rapporte à des actes sérieux, avec l'intention de causer du tort ou des dommages, de profiter d'autrui ou de ses biens.

- Violence matérielle et financière, vol
- Limitation de la liberté de la personne
- Privation de l'exercice de la pratique religieuse et des droits civiques
- Abus de pouvoir et d'autorité



EXEMPLES

- > Vol de vêtements, d'argent ou de nourriture appartenant aux personnes accueillies
- > Empêcher une personne accueillie de voir son petit ami(e)
- > Empêcher une personne accueillie adulte d'avoir des rapports sexuels
- > Enfermer une personne accueillie dans une pièce sans prescription
- > Interdire à une personne accueillie adulte d'avoir la télévision dans sa chambre
- > Interdire à une personne accueillie adulte de fumer en dehors d'une décision institutionnelle.
- > Refuser d'entendre la demande d'une personne accueillie pour un changement de travail ou de lieu de vie
- > Entrer sans l'autorisation de la personne accueillie dans son espace privatif (domicile de la personne - la chambre)
- > Mettre une couche à une personne accueillie qui n'en a pas besoin.
- > Interdire à une personne accueillie de sortir de l'établissement pendant les heures autorisées sans accord préalable de l'institution

La négligence active



La négligence se définit par le défaut de subvenir aux besoins physiques, psychologiques, affectifs ou spirituels d'une personne.

La négligence active recouvre toutes formes de sévices, abus, abandons, manquements pratiqués avec la conscience de nuire (Conseil de l'Europe – 1992).

- Non satisfaction des demandes pour des besoins physiologiques
- Couvrir ou cautionner des situations de maltraitance, sans les signaler
- Absence de surveillance ou d'attention dans des situations présentant un danger pour l'usager, et pouvant favoriser la violence entre personnes accueillies

EXEMPLES

- > Éviter délibérément de changer la protection d'une personne accueillie qui en a besoin
- > Ne pas intervenir lors de déclenchement d'alarme la nuit dans un établissement d'hébergement pour personnes très dépendantes
- > Non assistance auprès d'une personne accueillie en situation de crise d'épilepsie
- > Laisser délibérément insulter une personne accueillie par d'autres usagers sans intervenir
- > Ne pas donner, aux collègues, des transmissions exactes sur les soins administrés aux personnes accueillies
- > Ne pas accompagner une personne accueillie aux toilettes en lui disant "fais dans ta couche"
- > Ne pas respecter les protocoles de soins
- > Déconnecter le système de télésurveillance pour ménager son confort personnel
- > Ne pas signaler des faits de maltraitance d'une famille d'accueil, qui empêche la personne accueillie de voir son ami(e)

La négligence passive



La négligence se définit par le défaut de subvenir aux besoins physiques, psychologiques, affectifs ou spirituels d'une personne.

La négligence passive recouvre les négligences relevant de l'ignorance et/ ou de l'inattention de l'entourage. (Conseil de l'Europe – 1992).

- Absence de soins par oubli
- Non satisfaction des demandes pour des besoins physiologiques
- Absence de transmission d'information sur les traitements et les soins
- Absence de surveillance ou d'attention dans des situations présentant un danger pour la personne accueillie
- Non prise en compte de la douleur
- Négligence relevant de l'ignorance

EXEMPLES

- > Ne pas faire attention à une personne accueillie très dépendante qui a besoin d'être changée
- > Oublier une personne accueillie dans un lieu public, ou dans une salle d'activité présentant un danger potentiel
- > Fugue d'une personne accueillie la nuit, par défaut de surveillance
- > Oublier de transmettre aux collègues les informations nécessaires à la continuité du soin donné à une personne accueillie
- > Ne pas vérifier la température d'une boisson chaude ou d'un bain pour une personne accueillie très dépendante
- > Ne pas respecter l'intimité d'une personne accueillie pendant sa toilette
- > Ne pas signaler une chute d'une personne accueillie, susceptible d'entraîner des conséquences graves

La maltraitance médicale



La maltraitance médicale se définit par un manque de soins de base, la non information sur les traitements ou les soins, l'abus de traitements sédatifs ou neuroleptiques, le défaut de soins de rééducation, la non prise en compte de la douleur.

(Conseil de l'Europe – 1992)

- Absence de soins, volontaire ou par oubli
- Non information sur les traitements et les soins
- Abus médicamenteux (traitements sédatifs)
- Non prise en compte de la douleur

EXEMPLES

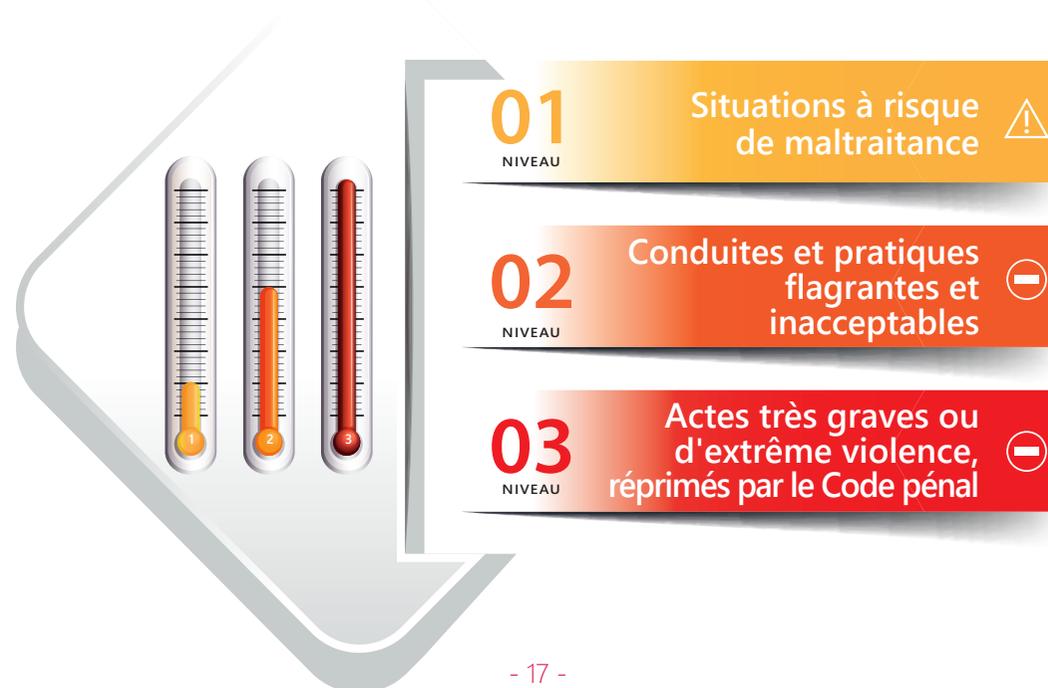
- > Donner une double dose de sédatif sans prescription médicale pour faire dormir une personne accueillie toute la nuit
- > Ne pas respecter les soins d'hygiène dont a besoin une personne accueillie
- > Dispenser des soins sans en donner les explications aux personnes accueillies qui les demandent
- > Ne pas administrer le traitement médicamenteux prescrit
- > Ne pas prendre en compte la douleur d'une personne accueillie
- > Donner un médicament non prescrit
- > Ne pas donner de soins de rééducation prescrits et prévus

5. L'échelle de gravité de maltraitance

Cette échelle de mesure de la gravité a pour objectif d'aider les directions des établissements à mesurer le niveau de gravité d'un fait de maltraitance ou une situation à risque, qu'elles pourraient rencontrer. Elle est constituée de 3 niveaux de gravité ascendants.

Quel que soit le niveau de gravité des faits de maltraitance dont vous êtes témoins, votre devoir en tant que professionnel est de signaler ce dysfonctionnement via la fiche d'événements indésirables (voir annexe2)

- Les 2 premiers niveaux de gravité présentés ci-dessous concernent des faits correspondant à une conduite professionnelle présentant un risque ou un fait de maltraitance. Elles sont **sanctionnables en fonction du règlement intérieur de l'établissement et suivant le code du travail**.
- Le niveau 3 concerne les faits les plus graves, qui ne relèvent pas de la pratique professionnelle mais **d'actes de violence sanctionnables par le code pénal**.



Niveau 1 - Situations à risque de maltraitance

Les situations à risque de maltraitance sont des situations régulières, répétées ou ponctuelles de défaillance dans l'accompagnement individuel ou collectif, sans conséquence grave, entraînant un risque de maltraitance.



Les actions à mener

- Traitement de la situation en réunion d'équipe éducative et de régulation si besoin.
- Compte-rendu écrit de la réunion avec mesures correctives mettant fin à la situation.
- Signalement interne d'un événement indésirable sur BMS-Bluekango
- Rappel à la règle au salarié, par une observation orale ou écrite suivant le contexte et notamment la répétition de ce type de situation.

EXEMPLES

- > Entrer sans l'autorisation de la personne accueillie dans son espace privatif.
- > S'adresser à une personne accueillie avec un surnom infantilisant.
- > Laisser insulter une personne accueillie par d'autres personnes accueillies, sans intervenir.
- > Refuser d'entendre la demande d'une personne accueillie pour changement de travail ou de lieu de vie.
- > Parler de l'accompagnement d'une personne accueillie, en son absence, en étant entendu par d'autres personnes accueillies.

Niveau 2 - Conduites et pratiques flagrantes inacceptables

Les conduites et pratiques flagrantes inacceptables sont caractérisées par le non-respect de la déontologie, de l'éthique de la profession, et des pratiques professionnelles élémentaires.



Les actions à mener

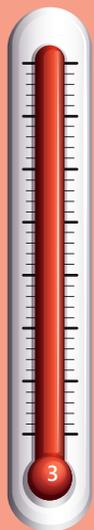
- Signalement interne d'un événement indésirable sur BMS-Bluekango
- Signalement aux autorités de tarification à envisager en fonction des faits.
- Traitement de la situation en interne : enregistrement et plan d'action spécifique.
- Engagement d'une procédure disciplinaire dont le niveau est à apprécier.

EXEMPLES

- > Ne pas changer la protection d'une personne qui en a besoin.
- > Priver de repas une personne qui a refusé un temps de venir manger.
- > Non respect du sommeil des personnes accueillies, les réveiller en parlant brusquement.
- > Ne pas prendre en compte la douleur d'une personne accueillie.

Niveau 3 - Actes très graves ou d'extrême violence

Les actes très graves ou d'extrême violence ayant des conséquences physiques et psychologiques graves sont caractérisés par les violences physiques, les violences psychologiques, les agressions sexuelles, les vols, les menaces, les accidents...



Les actions à mener

- Signalement interne d'un événement indésirable sur BMS-Bluekango
- Information à la direction générale.
- Signalement au procureur possible dans le même temps.
- Signalement administratif aux autorités de contrôle.
- Engagement d'une procédure disciplinaire.
- Analyse de la situation en interne.



EXEMPLES

- > Bousculer une personne accueillie en la poussant brutalement dans le dos.
- > Insultes racistes, en faisant preuve de dégoût pour la personne accueillie.
- > Attouchements sur une personne accueillie qui fait sa toilette.
- > Non assistance auprès d'une personne handicapée faisant une crise d'épilepsie.
- > Donner une double dose de sédatif sans prescription médicale pour faire dormir un personne toute la nuit.

Annexe 1 Réglementation

Rappel du cadre légal

La loi française ² utilise la notion de maltraitance mais elle n'en donne pas de définition. Il n'existe pas de crime ou de délit de maltraitance. Les comportements constitutifs de maltraitance ne peuvent donc être sanctionnés que lorsqu'ils correspondent à une infraction pénale. Il s'agira le plus fréquemment des infractions décrites par les articles 222-1 à 222-33 du Code Pénal consacrés aux atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne, ou des articles R621-1 à R625-13 consacrés aux contraventions contre les personnes.

Les atteintes à la personne sont considérées comme les infractions les plus graves. Elles figurent dans le Code Pénal juste après les crimes contre l'humanité et les crimes contre l'espèce humaine. Elles sont systématiquement réprimées par des peines d'emprisonnement et de fortes amendes (à l'exception des contraventions). De surcroît, le Code Pénal considère comme une circonstance aggravante le fait que la

² - 2 articles dans le Code de procédure pénale, 2 articles dans le Code du sport, 12 articles dans le Code de l'action sociale et des familles, 1 article du Code de la santé publique.

victime soit un mineur, ou une personne dont la particulière vulnérabilité due à une déficience physique ou psychique était connue de l'auteur des faits.

Ainsi, les violences volontaires n'ayant entraîné aucune incapacité de travail sont punies, au plus, de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elles sont commises sur un mineur de quinze ans ou sur une personne particulièrement vulnérable (article 222-13 du Code Pénal).

Il peut s'agir de coups mais aussi de tout acte ou comportement de nature à causer à la victime un choc émotif ou une perturbation psychologique.

De même, les violences habituelles sur un mineur ou une personne particulièrement vulnérable et qui n'ont pas causé une incapacité totale de travail de plus de huit jours sont passibles d'une peine d'emprisonnement de cinq ans (article 222-14 du Code Pénal).

Du fait de la gravité des infractions relevées et des peines encourues, les plaintes ou signalement seront très fréquemment suivis d'enquêtes et le cas échéant de poursuites devant les tribunaux compétents.

La maltraitance est donc susceptible d'une réponse pénale forte.

Maître COICAUD
Avocat pénaliste

Obligation de signalement des faits de maltraitance

Article 434-3 du Code Pénal

Toute personne ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles, infligés à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de sa déficience physique ou psychique, se doit d'en informer les autorités judiciaires, sous peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Article 223-6 du Code Pénal

Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

Protection du salarié dénonçant un fait de maltraitance

Article L313-24 du Code de l'Action Sociale et des Familles

Tout salarié dénonçant des faits de maltraitance est protégé par la loi et ne peut à ce titre être l'objet 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 raison de son témoignage.

Levée du secret professionnel

Article 226-14 du Code Pénal

L'article 226-13 (relatif au secret professionnel) n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret. En outre, il n'est pas applicable :

1. A celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes ou mutilations sexuelles, dont il a eu connaissance et qui ont été infligées à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique ;
2. Au médecin qui, avec l'accord de la victime, porte à la connaissance du procureur de la République les sévices ou privations qu'il a constatés, sur le plan physique ou psychique, dans l'exercice de sa profession et qui lui permettent de présumer que des violences physiques, sexuelles ou psychiques de toute nature ont été commises. Lorsque la victime est un mineur ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique, son accord n'est pas nécessaire ;
3. Aux professionnels de la santé ou de l'action sociale qui informent le préfet et, à Paris, le préfet de police du caractère dangereux pour elles-mêmes ou pour autrui des personnes qui les consultent et dont ils savent qu'elles détiennent une arme ou qu'elles ont manifesté leur intention d'en acquérir une.
4. Le signalement aux autorités compétentes effectué dans les conditions prévues au présent article ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire.

Annexe 2

Signaler un acte de maltraitance via la fiche d'événements indésirables

Mode opératoire

1 - Aller sur <https://bms.bluekango.com/adapei33/> ou via le logo en bas de la page d'accueil de l'intranet :



2 - Utilisez les identifiants de votre compte d'entreprise Adapei : (login mot de passe Windows, les mêmes que pour le webmail)

*NB : tous les salariés Adapei ont un compte.
Exemple pour Jean Dupont
- Login / nom d'utilisateur = jdupont
- Mot de passe : *motdepassejeandupont**

3 - Cliquez sur "Déclaration d'un événement indésirable" ou sur la fiche événements indésirables



4 - Une nouvelle fenêtre s'ouvre, c'est la fiche événements indésirables que vous pouvez remplir avant de valider en bas de page "Enregistrer".

Si vous n'avez pas rempli tous les champs nécessaires lors de l'enregistrement, le logiciel vous le dira. Les champs obligatoires sont signalés par une astérisque rouge* ou orange*.

5 - Après votre déclaration, la direction de l'établissement en fait le traitement, investigate les faits en suivant la procédure Adapei.

Vous pouvez suivre le traitement sur votre session BMS, en cliquant sur l'onglet "enregistrements" lorsque vous êtes sur la fiche.



Dans le tableau de suivi, vous pouvez cliquer sur l'icône  pour ouvrir la fiche correspondante.

Annexe 3 Grille d'auto-contrôle de mes pratiques professionnelles

Outil à destination des salariés de structures médico-sociales pour personnes handicapées

D'après l'outil élaboré par :



Cette grille est destinée à auto-évaluer ses pratiques professionnelles dans le domaine de la maltraitance.

Elle se veut un outil d'auto-contrôle à visée essentiellement préventive.

Aide à la gestion des risques de maltraitance dans ses pratiques au quotidien, elle doit être utilisée comme un outil d'alerte personnelle.

Il est utilisable de manière régulière, et accessible sur intranet :

Projets - Qualité - RSE > Outils pour vos démarches qualité > Maltraitance - Bientraitance

Repères d'utilisation de la grille de cotation

Toujours	Systématiquement, plusieurs fois par jour
Souvent	Plusieurs fois par semaine
Parfois	1 ou 2 fois par mois
Rarement	1 ou 2 fois par an
Jamais	En aucun cas
Non concerné	Le salarié ne peut pas se prononcer car ne rencontre pas la situation décrite

	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Non concerné	Commentaires
1. Il m'arrive de tutoyer une personne accueillie sans son accord							
2. Il m'arrive de ne pas solliciter un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire quand je suis en difficulté avec une personne accueillie							
3. Il m'arrive de parler d'une personne accueillie en son absence, hors cadre professionnel							
4. Il m'arrive de ne pas avoir envie de m'occuper d'une personne accueillie, à cause de son état physique ou de son handicap							
5. Il m'arrive d'utiliser un ton sec et cassant pour m'adresser à une personne accueillie							
6. Il m'arrive d'être agressif dans mes propos face à une personne accueillie							

	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Non concerné	Commentaires
7. Il m'arrive d'utiliser le "on" en parlant à une personne accueillie							
8. Il m'arrive d'avoir une attitude ou des propos intimidants à l'encontre d'une personne accueillie							
9. Il m'arrive d'adresser des insultes ou des injures à une personne accueillie							
10. Il m'arrive d'avoir des gestes pouvant être mal interprétés par une personne accueillie							
11. Il m'arrive d'avoir une attitude infantiliste, humiliante envers une personne accueillie							
12. Il m'arrive de porter des jugements de valeur intempestifs sur une personne accueillie							
13. Il m'arrive de m'immiscer dans l'intimité de la personne accueillie (ne pas frapper avant d'entrer dans un espace privé, commenter une situation d'ordre privé...)							
14. Il m'arrive de ne pas fermer une porte et/ou une fenêtre lors d'une prise en charge individuelle							
15. Il m'arrive de faire à la place d'une personne accueillie en raison de sa lenteur							

	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Non concerné	Commentaires
16. Il m'arrive d'imposer un accompagnement/une activité à une personne accueillie sans tenir compte de son rythme							
17. Il m'arrive de ne pas répondre volontairement à une sollicitation d'une personne accueillie							
18. Il m'arrive de me réfugier dans la production pour ne pas répondre aux sollicitations des personnes accueillies							
19. Il m'arrive de ne pas prendre le temps de former ou de transmettre mes compétences aux personnes accueillies							
20. Il m'arrive d'adopter une attitude indifférente face à une personne accueillie et de l'isoler							
21. Il m'arrive de ne pas demander son avis à la personne accueillie ou de ne pas donner des explications sur les accompagnements ou démarches que j'effectue pour elle							
22. Il m'arrive de ne pas tenir compte de l'un des handicaps d'une personne accueillie							
23. Il m'arrive d'utiliser une contention ou un "si besoin" sans avis médical ou protocole spécifique							

	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Non concerné	Commentaires
24. Il m'arrive de ne pas prendre en compte le mal être ou la douleur d'une personne accueillie et de ne pas transmettre l'information							
25. Il m'arrive de préférer poser abusivement des protections contre l'incontinence plutôt que d'accompagner la personne accueillie aux WC							
26. Il m'arrive d'avoir des gestes d'énerverment envers une personne accueillie							
27. Il m'arrive de ne pas recoucher une personne accueillie quand elle le demande							
28. Il m'arrive de ne pas réaliser un accompagnement par faute de temps							
29. Il m'arrive en cas de problèmes personnels de les répercuter sur les personnes accueillies							
30. Il m'arrive de ne pas vouloir travailler en équipe							
31. Il m'arrive de ne pas me sentir intégré dans une équipe et que cela nuise à mon travail auprès des personnes accueillies							
32. Il m'arrive de ne pas éprouver le besoin de compléter mes connaissances en suivant des formations							
33. Il m'arrive de ne plus porter d'intérêt à mon travail							