

## La vie autrement...

### Procédures concernant les situations de maltraitance

Conformément à l'Annexe 2 de l'instruction ministérielle du 22 mars 2007 relative au développement de la bientraitance et au renforcement de la lutte contre la maltraitance,

**La maltraitance est définie par :** « Tout acte ou omission commis par une personne, s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière »

**La typologie qui en découle renvoie à l'ensemble des situations suivantes :**

- **violences physiques** : coups, brûlure, ligotage, soins brusques sans information ou préparation, non satisfaction des demandes pour des besoins physiologiques, violences sexuelles, meurtre (dont euthanasie) ....
- **violences psychiques ou morales** : langage irrespectueux ou dévalorisant, absence de considération, chantage, abus d'autorité, comportements d'infantilisation, non respect de l'intimité, injonctions paradoxales....
- **violences matérielles et financières** : vols, exigence de pourboire, escroqueries diverses, locaux inadaptés ....
- **violences médicales ou médicamenteuses** : manque de soins de base, non information sur les traitements ou les soins, abus de traitement sédatif ou neuroleptique, défaut de soins de rééducation, non prise en compte de la douleur ....
- **privation ou violation des droits** : limitation de la liberté de la personne, privation de l'exercice des droits civiques, d'une pratique religieuse...
- **négligences actives** : toutes formes de sévices, abus, abandons, manquements pratiqués avec la conscience de nuire
- **négligences passives** : négligences relevant de l'ignorance, de l'inattention de l'entourage

**Tout salarié ayant été témoin d'actes se référant à la typologie définie ci-dessus sur un usager, dans les établissements ou en dehors, doit obligatoirement et immédiatement :**

- 1) Intervenir pour faire cesser la situation.
- 2) Alerter le directeur de l'établissement ou la personne de permanence qui avertira le directeur.
- 3) Rédiger une note écrite précisant les faits constatés, datée et signée. Cette note est remise au directeur ou à la personne de permanence.
- 4) Le directeur ou la personne de permanence s'assurera de la mise en sécurité des personnes et procédera à toutes les actions nécessaires quant à cette sécurité (éloignement géographique pour un usager, mise à pieds conservatoire pour un salarié, interdiction d'entrée dans l'établissement pour un bénévole ou un membre de la famille)
- 5) Le directeur ou par délégation la personne de permanence fera un signalement au près du procureur de la République par lettre recommandée avec accusé de réception.
- 6) Le directeur ou la personne de permanence saisira la DDASS en respectant le protocole imposé.
- 7) Le directeur avertira le directeur général de ses démarches.
- 8) L'association se réservera le droit de porter plainte contre les personnes impliquées.

## La vie autrement...

### Procédures concernant les situations de maltraitance

Tout salarié ayant été témoin, ou ayant été saisi par un tiers d'une situation qu'il considère comme préoccupante au regard de la maltraitance d'un usager, dans les établissements ou en dehors, doit obligatoirement :

- 1) Avertir immédiatement le cadre éducatif
- 2) Rédiger une note écrite décrivant les faits ou les propos recueillis, datée et signée. Cette note sera remise au cadre éducatif.
- 3) Le cadre éducatif, après avoir mené une enquête sur la situation préoccupante, saisira au plus tard 48 heures après avoir été averti, le directeur et lui remettra la note écrite de la personne ayant constaté cette situation et les conclusions écrites de sa propre enquête.
- 4) Le directeur décidera ou non de convoquer le comité de vigilance :

Ce comité est réuni à la demande du directeur d'établissement pour étudier « des situations préoccupantes » qui pourrait être des situations de maltraitance.

Ce comité a un avis consultatif. Cet avis, circonstancié, est donné par écrit au directeur de l'établissement. Le directeur le transmet au directeur général.

Ce comité se compose :

- Du directeur de l'établissement
- D'un cadre de l'association désigné par le directeur général
- Du psychiatre de l'établissement
- D'un éducateur spécialisé de l'établissement désigné par le cadre éducatif
- Du président du CVS de l'établissement ou de son représentant mandaté.

- 5) En cas de non convocation du comité, le directeur fera suivre la note écrite auprès du directeur général
- 6) Le directeur après avoir pris l'avis du comité de vigilance, décidera si la situation préoccupante est une situation de maltraitance ou non.
- 7) Dans le cas d'une situation avérée de maltraitance la procédure de la première situation à partir du point 4) sera appliquée.

Le protocole concernant les situations de maltraitance a été approuvé par le conseil d'administration de la vie autrement... en date du 11 octobre 2007. Il annule et remplace le protocole précédent il est applicable à compter du 12 octobre 2007.

Un exemplaire de ce protocole est remis à chaque salarié de l'association et aux membres de conseil de la vie sociale de chaque établissement. Il est affiché dans les établissements.

Ce protocole sera remis, en même temps que le contrat de travail et le règlement intérieur de l'établissement, à tout nouveau salarié.

Wasquehal, le 12 octobre 2007

Amaro Carbajal  
Directeur Général