

Procédure à suivre en cas de connaissance ou suspicion de faits graves ou d'actes de maltraitance à l'égard de personnes vulnérables

Préambule

☞ But de la procédure

Elle indique la marche à suivre impérativement en cas de révélation, connaissance, constatation ou suspicion d'actes graves à l'égard d'une personne vulnérable.

☞ Personnels concernés

Cette procédure concerne tout personnel travaillant dans l'établissement sans exception, quelque soit son statut, sa fonction, son service.

☞ Définitions

☞ **Enfants jusqu'à 15 ans, personnes vulnérables, personnes n'étant pas en mesure de se protéger.**

Une personne qui a ou pourrait avoir besoin des services sociaux ou médico-sociaux du fait d'une difficulté, un handicap mental ou physique, de son âge ou de sa maladie ; et qui pourrait être incapable de prendre soin d'elle-même ou incapable de se protéger contre une violence significative commise par autrui.

La maltraitance y est détaillée sous différentes formes :

- *violences physiques
- *violences physiques ou morales
- *violences médicales ou médicamenteuses
- *négligences actives
- *négligences passives
- *privation ou violation de droits
- *violences matérielles ou financières

☞ Qu'est-ce qu'une personne maltraitée et/ou en risque de danger ?

La **personne maltraitée** est envisagée dans la recommandation de l'ANESM 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 ». Cette perspective a été retenue au vue d'un aspect essentiel : la maltraitance s'entend ici comme une situation de violence d'abus de privation ou de négligence survenant dans une configuration de dépendance d'une personne vulnérable à l'égard d'une personne en situation de pouvoir d'autorité d'autonomie, plus grande.

Selon la loi du 05 mars 2007, la notion de maltraitance est élargie car elle regroupe des conduites qui par leur violence ou leur répétition sont susceptibles de retentir sur l'état général du résident. La notion de maltraitance ajoute au danger la dimension d'une possible responsabilité.

La **personne en risque de danger** est celle qui connaît des conditions d'existence qui risquent de compromettre sa santé, sa sécurité, sa moralité, son éducation, ou son entretien, mais n'est pas pour autant maltraitée. La notion de danger est avant tout juridique et regroupe les situations des usagers en danger : maltraitance avérée.

L'ensemble de ces personnes forme **les personnes vulnérables en danger**.

(Définitions du guide méthodologique de l'ODAS, juin 2001)

Procédure interne à l'EHPAD La Bastide

☞ Le résident, sa famille ou son représentant légal connaissant ou suspectant des faits graves

En cas de connaissance de faits graves, de suspicions ou de risques de danger pour vous-même ou l'un de vos proches, vous pouvez :

☞ Vous adressez à un membre du personnel présent qui prend le relais s'il y a nécessité d'agir immédiatement,

☞ Informer la direction ou la personne d'astreinte (les coordonnées vous sont fournies par un membre du personnel)

Un numéro de téléphone national a été mis en place par le Ministère des Solidarités et de la cohésion sociale. Il s'agit du numéro ALMA (Allo Maltraitance des personnes âgées ou des personnes handicapées) : 3977.

☞ Le salarié connaissant ou suspectant des faits graves

En cas de connaissance de faits graves, de suspicions ou de risques de danger pour un résident, il doit impérativement et sans délai :

☞ Soustraire l'utilisateur au danger si celui-ci est immédiat :

- en lui confirmant l'engagement du service et son refus de banaliser ou cautionner une maltraitance ;
- en positionnant le signalement comme une démarche collégiale assumée par l'encadrement avec d'autres partenaires le cas échéant ;
- en soulignant que la démarche des signalements relève de la direction ou de l'équipe encadrante et non du professionnel qui a éventuellement constaté ou suspecté les faits, afin que ce dernier ne soit pas le seul mis en cause au regard des conséquences ultérieures du signalement sur les liens entre l'utilisateur et le proche mis en cause.

☞ Informer sans tarder le directeur, l'équipe d'encadrement ou la personne d'astreinte

☞ Quel que soit le traitement de l'évènement adopté suivant l'importance des faits, il fait l'objet d'une traçabilité écrite afin que le cas échéant, un suivi disciplinaire et des mesures ultérieures puissent intégrer la trace de l'évènement. Cette traçabilité s'exerce dans le respect des règles juridiques en vigueur applicables aux salariés et aux agents en fonction de leur statut en matière de prescription des faits fautifs et de tenue du dossier individuel.

Le professionnel relatara les faits ou les propos recueillis sans interprétation ni jugement et ne prendra pas l'initiative de rencontrer ou d'informer la famille, ni de rechercher auprès du résident des éléments complémentaires.

De même, le salarié veillera à observer la discrétion nécessaire à la bonne continuation de la procédure.

Toute rétention d'information pourra être considérée comme une faute professionnelle.

☞ Le rôle de la direction

☞ Elle prend avis, s'il y a lieu, des personnes concernées ou susceptibles d'apporter un éclairage complémentaire.

☞ Elle informe au plus tôt l'Association (Président et Directeur Général).

☞ Elle tient par écrit la liste de la procédure suivie dans l'ordre chronologique :

- personnes contactées,
- double des écrits,
- interventions dans l'établissement,
- convocations.

☞ Elle décide, au vu des différents éléments en sa possession :

- d'un signalement
 - judiciaire auprès du Procureur de la République.
 - et/ou administratif auprès des services de la Direction de la Solidarité Départementale, et de la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales.
- et/ou d'informer (si cela ne doit pas contrevenir à la procédure) :

- la famille ou les représentants légaux

Lorsque l'utilisateur bénéficie d'une mesure d'assistance ou de représentation, il peut être procédé sans délai à l'information de son représentant légal sous réserve d'avoir obtenu, dans la mesure du possible, l'assentiment du majeur à cette information. Si l'état du résident ne lui permet pas de prendre une décision éclairée, l'information sera assurée auprès du juge qui a prononcé la mesure de protection.

- les autorités compétentes
 - le personnel de l'établissement
- de mettre en œuvre le soutien aux victimes et / ou à la famille
 - de prendre, si nécessaire, toute mesure de protection du ou des salarié(s) à l'origine ou ayant participé à l'établissement d'un signalement.

Lorsque les professionnels sont amenés à poursuivre une intervention ou un accompagnement après le signalement de maltraitance de la part d'un proche, la direction veillera particulièrement à sécuriser les interventions pour que les professionnels ne soient pas exposés à des risques de représailles éventuelles de la part du proche de l'utilisateur concerné.

☞ En cas de signalement judiciaire ou administratif, le directeur tiendra informé, si nécessaire, le personnel des suites données, dans la mesure où lui-même en est informé.

Beauchalot, le 06/12/2013

La Directrice,
Sylvie LACOSTE-MANS

Annexe 1

Éléments recueillis

Et transmis à la Direction de l'EHPAD La Bastide :

Professionnel concerné :

Qualité :

Résident concerné

NOM :

Prénom :

Les faits

Date des faits observés ou recueillis :

Exposé des faits :

(Préciser les circonstances – lieu, heure ... - reproduire les paroles exactes entendues, identifier clairement l'auteur de la révélation des faits)

A Beauchalot, le..... ..

Signature