



PROTOCOLE EN CAS DE SUSPENSIONS DE MALTRAITANCE OU D'ENFANCE EN DANGER

PREAMBULE

Selon le décret d'août 2021, les établissements d'accueil du jeune enfant doivent remettre en annexe du règlement de fonctionnement " Un protocole détaillant les conduites à tenir et les mesures à prendre en cas de suspicion de maltraitance ou de situation présentant un danger pour l'enfant".

Selon l'article 119-1 du CASF dans le Livre des principes généraux, Chapitre IX la définition de la maltraitance est :

« La maltraitance au sens du présent code vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles, durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations. »

I. En cas de suspicion de maltraitance dans le mode d'accueil

Selon l'article L. 1331-1 du Code du travail, une faute professionnelle est « un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif ».

Le projet éducatif du mode d'accueil et sa mise en pratique comme définie dans le projet pédagogique sert de support de référence et rappelle le cadre de l'accompagnement des enfants au quotidien.

Conduites à tenir en cas d'une suspicion d'un comportement maltraitant d'un ou d'une professionnel(le) ou d'un parent bénévole :

- Prévenir la direction qui reçoit le témoin, la salariée, les deux...
- Prévenir le bureau (dans le cas où c'est la direction qui est en cause) qui reçoit le témoin, la salariée, les deux...
- Etat des lieux (sur l'enfant)
- Prévenir la famille
- Informer la CRIP / Informer la PMI
- Organiser une réunion d'équipe exceptionnelle

Conduites à tenir En cas de maltraitance avérée

- Prévenir la famille (rappel : les parents de l'enfant concerné peuvent/doivent porter plainte)



- Entretien entre l'employeur, la direction et le professionnel
- Informer la CRIP / Informer la PMI
- En fonction de la gravité de la situation, des mesures disciplinaires peuvent être prises jusqu'au licenciement.
- La famille de la victime est associée aux démarches de mesures correctives prises autant que possible
- Organiser une réunion d'équipe exceptionnelle

II. En cas de suspicion de maltraitance dans les lieux de vie de l'enfant

- Informer la hiérarchie et l'équipe
- Informer les responsables légaux de l'enfant de la démarche en cours et des éléments transmis **SAUF si cela est contraire à l'intérêt supérieur de l'enfant**
- Informer la CRIP / Envoyer une fiche d'Information préoccupante
- Informer la PMI
- Organiser une réunion d'équipe exceptionnelle

III. En cas de danger avéré (négligences lourdes, signes physiques et/ou psychologiques)

- Informer la hiérarchie et l'équipe
- Contacter selon la situation : services de police ou de gendarmerie, services d'urgences médicales, 115, le 117, le 118, le 112
- Informer les responsables légaux de l'enfant de la démarche en cours et des éléments transmis **SAUF si cela est contraire à l'intérêt supérieur de l'enfant**
- Informer la CRIP / Envoyer une fiche d'Information préoccupante
- Faire un signalement au procureur de la république quand les faits sont graves
- Informer la PMI
- Organiser une réunion d'équipe exceptionnelle

ANNEXE : Fiche de recueil d'informations relatif à un mineur en danger ou en risque de l'être