

PROTOCOLE DES CONDUITES A TENIR ET MESURES A PRENDRE EN CAS DE SUSPICION DE MALTRAITANCE OU DE SITUATION PRESENTANT UN DANGER POUR UN ENFANT

CE QUE L'ENFANT NOUS DONNE A VOIR ; CE QU'IL NOUS DIT

CE QUI DOIT ATTIRER L'ATTENTION

Signes physiques :

- Ecchymoses, hématomes, plaies, fractures...
- Négligences de soins, manque d'hygiène, de nourriture...
- Traumatisme génital, saignement
- Absences répétées

Dans l'entourage de l'enfant :

- Absence de contact avec la crèche, fuite lors de demandes, agressivité d'un ou des parents...
- Comportement disproportionné envers l'enfant (sanctions, réprimandes verbales...)
- Incohérence dans le discours, entre nos observations et les explications données...

Chez le tout petit :

- Pleurs même dans les bras
- Evitement du regard
- Troubles du sommeil, de l'alimentation...
- Tout changement brutal de comportement, régression dans les acquis

Chez les plus grands :

- Changement brutal de comportement (Opposition - Provocation - Inhibition excessives, prenant toute la place, empêchant le jeu) : agitation, hyperactivité, agressivité, opposition, désintérêt, tristesse, prostration...

- Troubles du sommeil ou de l'alimentation
- Régression des acquis
- Troubles somatiques répétés (douleurs abdominales, maux de tête, malaise...)

CE QUE J'EN FAIS

J'ai observé, j'ai des suspicions :

- Je ne reste pas seule avec mes doutes. J'en informe ma direction.
- Nous nous posons en équipe pour évoquer la situation et donner une suite.
- Je me pose pour écrire ce que j'ai vu, entendu, ce qui me pose question. Sans jugement ou interprétation. L'observation doit être factuelle. Les mots de l'enfant doivent être retranscrit tel quel entre guillemets.

J'ai entendu ou recueilli une parole d'enfant :

- Je garde mon sang-froid, je maîtrise mes émotions (ni dramatiser, ni minimiser)
- Je rassure et félicite l'enfant. Il est courageux d'en parler.
- Je ne lui pose pas de questions, je le laisse parler (« raconte-moi... ») ; Il pourrait modifier ses propos et cela engendrerait de la culpabilité. Et « redire » c'est « revivre » !
- Je lui dis que je le crois (ne pas mettre en doute ; ça le culpabilise ; « j'entends ce que tu me dis, nous allons tout faire pour te protéger »)
- Je lui dis que les violences sont interdites. Que ce n'est pas sa faute.
- Je lui dis que nous allons agir rapidement et tout faire pour le protéger.
- Je retranscris mot pour mot les paroles de l'enfant (l'enfant m'a dit « ... »)
- Je transmets immédiatement à ma direction.

SELON LA SITUATION

- Signalement au procureur de la République (en cas de risque pour l'enfant, de faits graves, violences avérées observées...). Il a pour but de protéger immédiatement l'enfant.

L'enfant peut ne pas retourner chez son parent le soir. Ils ne sont pas forcément prévenus par nous

Document ci-joint

Ou

- Information Préoccupante envoyée à la CRIP pour évaluation de la situation.

S'il n'y a pas de danger pour l'enfant (risque de représailles, sanctions....), information de la famille, du fait que l'on va faire l'écrit. Pas d'obligation de leur lire l'écrit.

La CRIP donne son rapport sous 3 mois :

Si accord de la famille : Aide administrative, formalisée sur papier...

Si pas d'accord possible : Aide judiciaire donc jugement

- Informations aux parents pour évaluation par nous-mêmes pour suite à donner en fonction de la réaction des parents. Permet de voir la réponse de la famille et sa capacité à réagir.

Dans tous les cas, devoir de secret professionnel. Je protège la vie privée de l'enfant et de sa famille. Attention aux discussions « de couloirs ». Peut être néfaste et porter préjudice à l'enfant. Paroles au-dessus de lui, sur ses parents, peut être entendu par d'autres parents, rapporté par d'autres enfants....

QUE FAIRE SI JE VOIS OU ENTEND UNE COLLEQUE AVOIR UNE ATTITUDE MALVEILLANTE ENVERS UN ENFANT ?

En tant que professionnelle, vous êtes tenu de protéger les enfants. Vous devez être vigilante pour vous, mais également pour vos collègues.

Face à une situation qui ne respecte pas le règlement intérieur et notre projet pédagogique ou la charte nationale pour l'accueil d'un enfant, vous vous devez d'en parler en premier lieu à la collègue concernée. Lui faire part de votre ressenti par rapport à ses faits, gestes ou paroles.

Si la situation perdure malgré tout, ou se répète vous devez en informer votre direction.

N'attendez pas et ne restez pas seule face à une situation maltraitante.

Les groupes de paroles et d'analyses des pratiques sont également là pour vous aider à régler émotions et observations.