



adapei 33

Comité d'éthique - Avis #2

Réflexions autour des violences sexuelles par des professionnels sur les personnes accompagnées

Question posée

« L'Adapei 33 accueille 2300 personnes, accompagnées par 1300 professionnels sur une quarantaine de structures et services dont une quinzaine avec hébergement.

Ces structures ne font mention d'aucun acte de violence à caractère sexuel d'un professionnel sur une personne accompagnée ce qui peut sembler invraisemblable si on pense à l'actualité et aux vulnérabilités des personnes accompagnées.

Comment prévenir, repérer et gérer les violences sexuelles entre les professionnels et les personnes accompagnées ? »

Éléments de réflexion

► Préalable

La maltraitance à caractère sexuel est un risque inséparable des pratiques auprès de personnes handicapées mentales, risques plus ou moins sévères selon les situations d'accompagnement et la sévérité de la dépendance.

L'ANESM de décembre 2008 au travers de ces recommandations, en fait un enjeu majeur et considère un thème central pour l'ensemble des personnes accueillant des personnes vulnérables.

En effet, elle considère que la « maltraitance » n'est pas un risque hypothétique mais bien un risque incontournable, consubstantiel des pratiques pour tous les professionnels au contact des personnes vulnérables, quel que soit leur métier.

L'exercice de leur mission appelle donc la conscience de ce risque de maltraitance et la vigilance qu'elle induit.

Ce risque fait partie « des caractéristiques associées en faveur du diagnostic du handicap intellectuel » (DSM-5).

Le risque de maltraitance est associé au diagnostic de déficience intellectuelle.

- Une personne en situation de DI est plus vulnérable qu'une personne dite ordinaire.
- Les situations d'inclusion majorent les situations de risques
- Une agression sexuelle aggrave le diagnostic

Ce risque est renforcé par le pouvoir que la notion de projet donne aux professionnels qui œuvrent à l'autonomie de la personne.

À noter : La DREES révèle dans une publication de juillet 2020 que les femmes handicapées sont deux fois plus victimes que les femmes sans handicap.

Définitions

► Vulnérabilité

Une personne vulnérable est une personne susceptible d'être exposée à des atteintes physiques et morales. Principe de non marchandisation du corps humain.

Le code pénal définit une liste limitative d'état de faiblesse physique ou mental permettant de caractériser la vulnérabilité :

Code Pénal, art. 434-3 : La personne vulnérable est définie comme « un mineur de 15 ans ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse ».

« Différents facteurs de vulnérabilité exposeraient davantage les publics accompagnés par les structures sociales et médico-sociales à des violences sexuelles comme : le manque d'estime de soi, les limitations en matière de communication et de représentation de la dynamique des rapports sociaux, la méconnaissance des codes culturels, la pression de pairs, la consommation de substances psychoactives, etc¹ »

► Maltraitance

(définition par le conseil de l'Europe en 1992)

- Violences physiques : coups, brûlures, ligotage, soins brusques sans informations aux préparations, non satisfaction des demandes pour les besoins physiologiques, violences sexuelles, meurtre (dont euthanasie).
- Violences psychiques ou morales : langage irrespectueux ou dévalorisant, absence de considération, chantage, abus d'autorité, comportement d'infantilisation, non-respect de l'intimité, injonction paradoxale.
- Violences médicales ou médicamenteuses : manque de soins de base, non information sur les traitements ou les soins, abus de traitements sédatifs ou neuroleptiques, défaut de soins de rééducation, non prise en compte de la douleur...
- Négligences actives : toutes formes de sévices, abus, abandons, et manquements pratiqués avec la conscience de nuire.
- Négligences passives : négligences relevant de l'ignorance, de l'inattention de l'entourage.
- Privation ou violation de droits : limitation de la liberté de la personne, privation de l'exercice

¹ HAS • Vie affective et sexuelle dans le cadre de l'accompagnement en ESSMS • mai 2022

des droits civiques, d'une pratique religieuse.

- Violences matérielles et financières : vol, exigence de pourboire, escroqueries diverses, locaux inadaptés.

Plus globalement le terme de maltraitance est retenu pour décrire l'ensemble des violences exercées par un professionnel ou par l'entourage d'une personne vulnérable (dans le cas contraire on parle de violence).

Il pourrait se dégager de cet inventaire le sentiment que les violences sexuelles seraient une maltraitance parmi d'autres. Elles auraient au moins mérité un alinéa particulier. Ce à quoi répond la **circulaire de 2021**.

CIRCULAIRE N° DGCS/SD3B/2021/147 du 5 juillet 2021 relative au respect de l'intimité, des droits sexuels et reproductifs des personnes accompagnées dans les établissements et services médico sociaux relevant du champ du handicap et de la lutte contre les violences.

Résumé : La présente circulaire rappelle le droit à la vie affective, intime et sexuelle des personnes en situation de handicap accompagnées par des ESSMS. Cette circulaire vise également à lutter contre les violences physiques, psychologiques et sexuelles, dont les personnes en situation de handicap peuvent faire l'objet

- Les violences sexuelles à l'encontre des personnes en situation de handicap désignent plusieurs actes:
- Les atteintes sexuelles, définies par l'article 222-22 du code pénal : « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Dans toutes les situations, l'agresseur n'a pas obtenu le consentement clair et explicite de la victime : attouchements, caresses, baisers etc.
- Le viol, défini par l'article 222-23 du code pénal comme étant « tout acte de pénétration, de quelle que nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise.
- Les comportements outrageants définis comme des comportements à connotation sexuelle imposés à autrui. Il peut s'agir d'harcèlement sexuel, d'exhibition sexuelle, de propos insultants sexistes et discriminants.
- La corruption ou l'incitation à la débauche : ces violences désignent deux types de comportement. L'auteur des violences impose la vision d'actes sexuels à la personne (se masturber, avoir une relation sexuelle avec un tiers devant la personne), lui montre des revues ou des films à caractère pornographique sans son consentement

Face à de tels agissements, les professionnels de la structure et de l'équipe dirigeante sont dans l'obligation d'alerter et de signaler les violences sexuelles. Le code pénal rappelle cette obligation et les condamnations encourues : « Le fait, pour quiconque ayant connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ou de continuer à ne pas informer ces autorités tant que ces infractions n'ont pas cessé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. » (Article 434- 3 du code pénal).

Principe éthique et maltraitance

La recommandation HAS² retient trois principes dans le cas du management, principes qui semblent pouvoir concerner l'ensemble des professionnels et pas seulement les cadres.

- **L'engagement** qui suppose des convictions solides et ancrées dans la pratique
- La **responsabilité dans sa dimension éthique** (différente de la responsabilité pénale, disciplinaire...) qui suppose de devoir rendre des comptes à un tiers sur ses actions dans le domaine de la maltraitance
- La **justice** qui peut être définie comme la capacité à prendre des décisions rationnelles et non arbitraires.

Ces dimensions doivent être portées par l'ensemble des acteurs de l'institution

Diffusion de la connaissance des risques

- Analyse des risques au niveau de l'encadrement
- Sensibilisation, formation et réflexion sur les risques pour les équipes de terrain.
- Information des usagers et de leur proche sur la démarche de prévention des risques de maltraitance

Prévention de la maltraitance

La prévention suppose une démarche globale portant :

- sur l'organisation du travail, ex : limiter la durée d'une référence d'accompagnement pour éviter le risque d'une relation fusionnelle.
- sur les outils de transmission de l'information, de formalisation des conduites à tenir, et d'espaces de réflexion partagée.
- sur la mise en valeur des ressources des professionnels
- sur l'engagement de l'encadrement

Dispositif et outils de repérage

1) Les outils de repérage consistent à élaborer des repères d'alerte par rapport à des situations à risque, la recommandation parle d'événements « sentinelle ».

2) Les outils de détection :

- interventions partagées
- interrogations des stagiaires et des intervenants extérieurs
- entretiens avec les nouveaux salariés
- coordination avec les partenaires. Mutualisation des informations
- observation, disponibilité et écoute attentive des usagers

² ANESM 2009 : mission du responsable de services et rôle de l'encadrement dans la prévention

Traitement de la maltraitance

Elle doit être systématique.

Globalement « le traitement » des faits de maltraitance est de nature paradoxale : prendre au sérieux / ne pas dramatiser, communiquer / préserver la confidentialité, présomption d'innocence, permissivité.

Le traitement de la maltraitance repose :

- sur une connaissance préalable de la maltraitance
- une procédure de traitement des situations selon le niveau de gravité
- sur l'information donnée aux professionnels
- sur la communication auprès de l'usager et de ses proches
- sur la mise en œuvre d'une analyse à distance

Pour une conclusion temporaire,

Pour à la fois accompagner au mieux les personnes en situation de handicap dans leur vie intime et pour repérer, prévenir les violences et accompagner les personnes qui en sont victimes, l'annexe de la circulaire 5 juillet 2021 formule des recommandations, rappelle aux professionnels le rôle de chacun et les dispositifs sur lesquels ils peuvent s'appuyer.

Pour autant, lors de l'analyse de l'intranet de l'ADAPEI sur la maltraitance nous avons pu constater la décroissance significative des occurrences sur le sujet avec le temps. En effet, en 2008 un travail important autour de cette thématique a été mené avec la création d'outils qui aujourd'hui ne sont pas toujours actualisés et/ou exploités.

Il nous appartient de les faire vivre. Pour cela, il est essentiel d'engager des démarches pédagogiques collectives d'appropriation de ces outils par les acteurs de terrain.

Mise à jour réglementaire le 03/03/2026

Le contrôle du B2 en matière de prévention.

L'article L. 133-6 du CASF tel que modifié par la loi du 7 février 2022 interdit à toute personne, qui a été définitivement condamné pour l'une des infractions pénales mentionnées, d'exercer des fonctions, y compris à titre bénévole, au sein de l'un des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil régis par le CASF (ou mentionnés à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique). Cette interdiction a un champ d'application relativement large : elle s'applique à toutes les structures relevant du champ du CASF. Elle concerne les salariés, stagiaires, prestataires, professionnels libéraux ou bénévoles (y compris les membres du conseil d'administration) :

- *quel que soit le type de contrat* (CDD, CDI, contrats liés à la politique de l'emploi (contrats aidés), contrat en alternance) ;
- *quel que soit le temps d'intervention* (intervention habituelle, ponctuelle, avec ou sans contact avec les usagers).

*Ainsi, à l'occasion du **recrutement** des personnes qui interviennent dans les établissements visés par l'article L. 133-6 du CASF, les employeurs doivent mettre en place des procédures pour consulter le B2 et le FJAISV. En principe, **l'employeur doit obtenir cette information** avant même que l'intéressé prenne ses fonctions. Il est donc important de réfléchir à la mise en place de procédures internes.*

Par conséquent il revient à chaque employeur, qui souhaite recruter un salarié, faire appel à un bénévole ou à un prestataire, de saisir l'administration pour savoir si le B2 comporte des condamnations interdisant à l'intéressé d'exercer. Il est également recommandé de le préciser dans les conventions ou contrats de partenariat.