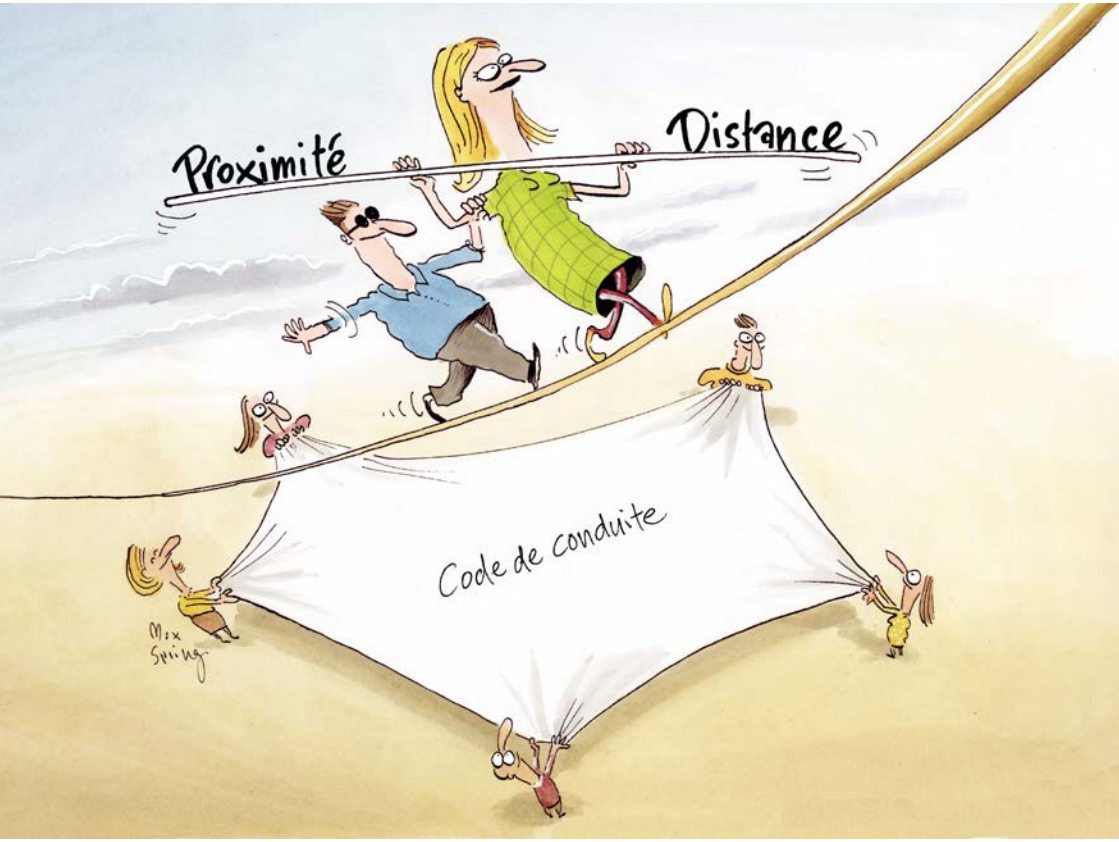



# Code de conduite pour la prévention des violations de limites et des abus sexuels

Procap Suisse en collaboration avec
PluSport Suisse, Insieme Suisse, Association Cerebral Suisse

# Table des matières

**Un code de conduite, pourquoi ? ..... 3**
Créer une culture de la transparence ..... 4
Identifier les situations à risque et agir de manière professionnelle ..... 5
**Objectifs du code de conduite ..... 6**
**Charte pour la prévention ..... 7**
**Les dix attitudes de base dans les situations à risque ..... 8**
1. Responsabilité dans la position de force ..... 8
2. Participation à la mise en place de la relation ..... 8
3. Transparence ..... 8
4. Ouverture et culture du feedback ..... 9
5. Clarté des rôles ..... 9
6. Equilibre entre proximité et distance ..... 9
7. Remise en question ..... 10
8. Protection de l'intégrité ..... 10
9. Normes de qualité ..... 10
10. Obligation de déclaration en casde soupçon de délit ..... 11
**Normes de qualité dans les situations à risque potentielles ..... 12**
Un langage qui favorise l'autonomie ..... 13
Des aides dosées dans les actes quotidiens ..... 14
Une proximité physique et émotionnelle conforme aux rôles ..... 14
Gestion des besoins sexuels des client·e·s/membres ..... 16
Poser les limites en cas de comportement sexualisé des client·e·s/membres/employé·e·s ..... 17
Répondre aux besoins des employé·e·s ..... 18
Assistance et soins professionnels ..... 19
Accompagnement attentif au vestiaire, aux toilettes ou dans la douche ..... 20
Soins conformes aux rôles dans la chambre à coucher ou la nuit ..... 21
Situations à deux ou en groupe / situations de conseil ..... 22
Séparation entre mandat et vie privée ..... 24
Autres situations à risque ..... 25
**Personnes de contact ..... 26**
Impressum ..... 30

# Un code de conduite, pourquoi ?

Pour les quatre organisations Procap, Association Cerebral Suisse, insieme Suisse et PluSport Suisse chaque rencontre doit être marquée par le respect et l'attention. L'engagement en tant que bénévole ou employé·e dans les différentes activités associatives (événements, excursions, points de rencontre, cours de sport et de loisirs, vacances/voyages, conseils et soutien, etc.) implique toujours un travail relationnel. Les relations sont une composante importante de la vie associative. Les relations qui se créent peuvent avoir différentes formes et intensités, elles doivent toujours être vécues dans le respect mutuel et sans violation des limites. Ainsi les quatre organisations reconnaissent la diversité de la vie des personnes avec et sans handicap.

Le travail relationnel implique une proximité émotionnelle et physique, par exemple pour les prestations d'aide dans le sport, les soins en vacances accompagnées ou le réconfort apporté lors de situations stressantes. Mais il est tout aussi important de prendre conscience de son propre rôle tout en gardant une distance responsable. L'équilibre entre proximité et distance exige une réflexion permanente et attentive sur ses propres attitudes et actions au quotidien.

Ce code de conduite vise à contribuer à promouvoir activement cette réflexion par le biais d'attitudes de base et de normes de qualité clairement définies. La lecture de cette brochure vous irrite ? Très bien. C'est exactement le but de la brochure : qu'elle vous permette de commencer à réfléchir à votre travail. Nous serons heureux de vous soutenir dans cette démarche. Parlez de toute situation observée qui n'est pas conforme au codex, en équipe et avec vos supérieur·e·s. Nous voulons promouvoir une culture de communication transparente.

## Créer une culture de la transparence

Pour se sentir à l'aise dans le contact avec les personnes avec handicap, il faut aussi un cadre clair définissant les tâches, les obligations et les droits des accompagnant·e·s et conseiller·ère·s. La possibilité de poser des questions et de discuter des doutes ainsi qu'une culture ouverte du feedback offrent une sensation de sécurité dans le rapport avec les membres, les client·e·s et les proches de manière à préserver la dignité et l'intégrité de chacune et de chacun en dépit de la proximité émotionnelle ou physique. Les quatre organisations ne tolèrent d'aucune manière les agressions et les abus de pouvoir. La prévention de la violation des limites et des abus sexuels est régulièrement thématisée et est l'objet de formations initiales et de formations continues. L'objectif est de garantir un maximum de sécurité dans les situations de conseil, de prise en charge et d'accompagnement.



## Identifier les situations à risque et agir de manière professionnelle

Malgré ces précautions, des violations des limites ou des abus sexuel peuvent se produire. Les organisations d'entraide pour personnes avec handicap sont hélas aussi la cible de personnes mal intentionnées. Les personnes avec handicap sont dépendantes de leurs aidant·e·s et ont souvent besoin de conseils, de soins ou de prise en charge. Ce rapport de dépendance et l'important déséquilibre de forces entre aidant·e·s et personnes avec handicap renforcent le risque de violations des limites. Par ailleurs, on sait par expérience que la distance commence à être réduite subtilement bien avant l'abus sexuel en tant que tel. Les personnes responsables de ces actes sont des expertes de la manipulation: elles profitent d'un manque de cadre, procèdent de manière très stratégique, exploitent les points faibles ou les situations délicates du quotidien et augmentent systématiquement la fréquence des abus. Ce qui commence par des violations presque imperceptibles des limites s'étend ainsi de manière insidieuse et dissimulée.

Dans la vie quotidienne des associations, dans les vacances et les activités sportives, il y a toujours des situations à risque. Une culture de la transparence et des normes de qualité claires concernant les situations à risque compliquent la réalisation d'actes potentiellement malveillants et confèrent plus de soutien et de protection à toutes et tous. Les organisations misent donc sur la prévention pour éviter les abus. La prévention des abus et agressions sexuelles est un objectif porté par les quatre organisations nationales/associations faitières que sont Procap, insieme Suisse, PluSport Suisse et l'Association Cerebral Suisse. Les organisations faîtières s'engagent afin que les sections régionales, les groupes sportifs et les centres de conseil spécialisés traitent activement du sujet et l'ancrent dans leurs domaines d'activité. Il en va de la protection de toutes les personnes impliquées, qu'elles soient clientes, membres ou employées. Ce code de conduite ainsi que des formations régulièrement organisées y contribuent de manière importante.

# Objectifs du code de conduite

Avec le présent code de conduite, les quatre organisations proposent un instrument permettant de reconnaître les situations à risque au quotidien, de les gérer de manière attentive et de déceler les violations des limites se trouvant dans la « zone grise » (c'est-à-dire ne tombant pas encore sous le coup du droit pénal) avant qu'elles ne mènent à un délit. Le code de conduite et sa mise en application permanente au quotidien sous la forme de normes alimentent la réflexion sur les situations à risque. Le code de conduite et les normes placent les débats sur la proximité et la distance dans un cadre objectif, favorisant ainsi la protection de toutes les personnes impliquées: celle des personnes avec handicap (client·e·s, membres) contre les agressions et celle des acteur·trice·s (bénévoles et salarié·e·s) contre les interprétations et les malentendus. Les mesures de protection correspondantes doivent toujours être en rapport avec la capacité de discernement[2] et la capacité d'exercer des droits civils[1] de la personne concernée et avec l'idée du principe de normalisation, d'égalité, d'inclusion et d'autodétermination.

Afin que le code de conduite soit contraignant pour toutes les personnes impliquées, une **déclaration d'engagement** doit être signée. En signant cette déclaration, les bénévoles et les salari·é·e·s acceptent le code de conduite et s'engagent à le mettre en œuvre.

Des **interlocuteur·trice·s** au sein de chacune des organisations soutiennent par ailleurs les bénévoles et les salari·é·e·s dans la mise en œuvre du code de conduite au quotidien lors de vacances ou d'activités de loisirs et se tiennent à disposition en cas de problèmes ou de doutes.

Le code de conduite s'inscrit aussi dans un **concept de prévention et d'intervention de chacune des organisations** qui garantit le professionnalisme des personnes responsables en matière de violations des limites et d'abus. Ce concept régit la gestion primordiale du personnel, des connaissances, de la déclaration, des risques et de crise.

[1] **Capacité d'exercer des droits civils :** Les personnes capables d'exercer des droits civils ont la capacité d'exercer des droits et des devoirs (Art. 12 CC). Elles peuvent, par exemple, conclure des transactions juridiques valables telles que des contrats de travail ou de location. La capacité d'exercer des droits civils présuppose que la personne est capable de discernement et qu'elle est majeure. Tous les jeunes deviennent majeurs à l'âge de 18 ans. La capacité d'exercer des droits civils des adultes peut être partiellement ou totalement limitée par une tutelle au titre de la loi sur la protection des adultes.

# Charte pour la prévention

Les quatre organisations pour personnes avec handicap Procap, insieme Suisse, PluSport Suisse et l'Association Cerebral Suisse sont signataires de la Charte pour la prévention des abus sexuels, de la maltraitance et d'autres formes de violation de l'intégrité www.charta-prevention.ch. Toutes les personnes actives au sein de ces quatre organisations s'engagent à appliquer, à promouvoir et à concrétiser une attitude attentive et une tolérance zéro à l'égard des agressions (sexuelles) et à promouvoir le respect des normes du code de conduite.




[2]**Capacité de discernement :** Est capable de discernement toute personne en mesure d'agir « raisonnablement » (Art. 16 CC). Cela signifie qu'une personne comprend intellectuellement ce qui est en jeu et peut saisir la portée et les conséquences de ses propres actions. Une personne capable de discernement a également la force de volonté et la capacité d'agir en fonction des connaissances acquises. La capacité de discernement d'une personne ne peut être déterminée que dans un cas individuel (c'est-à-dire par rapport à une décision concrète).

# Les dix attitudes de base dans les situations à risque

Les situations à risque sont des situations où il existe un risque élevé qu'elles soient exploitées pour des violations des limites et des abus. Ces situations doivent faire l'objet d'une réflexion et d'une discussion constantes au sein de l'équipe. A cette fin, nous formulons dix attitudes de base qui doivent toujours être respectées :

## 1. Responsabilité dans la position de force

Je suis à tout moment conscient·e que je me trouve dans une position de force et subordonne donc chacun de mes actes à mon mandat. La responsabilité de poser et respecter les limites m'incombe toujours. J'exerce mon activité avec une attention respectueuse.

## 2. Participation à la mise en place de la relation

J'implique les client·e·s/membres dans l'aménagement du quotidien et de la relation et renforce leur pouvoir de codécision et leur autonomie. Dans ce cadre, je fournis toutes les informations qui leur permettent de prendre des décisions autonomes. Face aux client·e·s/membres, je suis responsable d'aménager un rapport de proximité et de distance adapté à nos rôles respectifs.

## 3. Transparence

Je suis disposé·e à présenter de manière transparente et à justifier à tout moment mes actes dans des situations à risque à mes collègues et/ou supérieur·e·s ainsi qu'aux client·e·s. et aux membres. A cet égard, c'est à moi qu'il incombe de dispenser et d'obtenir les informations. Je mise en ce sens sur une transparence préventive. Si des situations à risque imprévues surviennent, je veille à assurer la transparence à titre rétroactif.

## 4. Ouverture et culture du feedback

J'entretiens une attitude d'ouverture et d'esprit critique au sein de l'équipe et/ou à l'égard des supérieur·e·s/responsables. J'aborde spontanément les doutes, confusions ou questions liées aux situations à risque ou aux actes se trouvant dans la « zone grise » (c'est-à-dire qui ne tombent pas sous le coup du droit pénal). Je témoigne de la confiance à mes collègues tout en étant intransigeant·e sur les questions de qualité et de transparence.

## 5. Clarté des rôles

Je fais la distinction entre mon rôle au sein de l'organisation et ma vie privée et évite de mettre mes différents rôles en conflit ou de les confondre. Dans mon rôle de personne qui supervise, conseille ou accompagne, il m'appartient de veiller au respect des limites conformes à la situation et aux rôles, lesquelles divergent clairement de mes limites au sein de ma famille. Mon rôle et ma tâche concrète déterminent aussi la proximité fonctionnelle avec les client·e·s/membres. Certaines personnes peuvent assumer des rôles différents selon les activités. Il est donc important qu'elles connaissent chacun de ces rôles, qu'elles les assument de manière transparente et qu'elles agissent en conséquence. Des descriptifs de poste, des cahiers des charges, un contrat de travail, une convention d'engagement ou une convention avec des client·e·s/membres règlent les rôles et les fonctions.

## 6. Equilibre entre proximité et distance

Une proximité (émotionnelle et physique) adéquate est inhérente à tout travail relationnel. En même temps, il est important de conserver une distance conforme à son rôle et à ses responsabilités. Ce grand écart requiert une remise en question permanente et scrupuleuse de ses propres attitudes et actions. J'adapte la proximité envers la personne qui m'est confiée à mon rôle et à ma fonction. Je ne perds jamais de vue mon mandat ainsi que le bien-être et l'intégrité des client·e·s/membres.

## 7. Remise en question

Je prends le temps de réfléchir à mon rôle et à mes tâches pendant et après les interventions. J'aborde activement tous mes doutes. J'ai le droit de verbaliser mes doutes et qu'ils soient examinés dans un cadre approprié. Je suis également disposé·e à remettre ponctuellement en question mes actes routiniers avec un regard critique. Ce faisant, je contribue sciemment à la qualité des normes du code de conduite.

## 8. Protection de l'intégrité

Je respecte l'intégrité mentale, physique et, surtout, sexuelle des client·e·s/membres qui me sont confié·e·s et évite tout acte susceptible d'y porter atteinte. Je respecte la vie privée et l'intimité des personnes avec et sans handicap. Cela vaut en particulier pour les actes requérant une proximité particulière dans le cadre de mon intervention. Je suis conscient·e que je peux et dois exiger le respect de ma propre intégrité mentale, physique et sexuelle.

## 9. Normes de qualité

Les normes de qualité sur les situations à risque compliquent la mise en place stratégique d'actes malveillants et limitent les abus survenant par inattention. Je suis par conséquent disposé·e à subordonner mes actes à des normes contraignantes, concrétisées en fonction de mon mandat. Les écarts par rapport à ces normes doivent obligatoirement être discutés avec les supérieur·e·s et les personnes impliquées et doivent être annoncés aux responsables de l'organisation. Je sais que les écarts répétés, non transparents et non justifiables de manière concluante par rapport à ces normes ne sont pas tolérés. Pareils écarts peuvent entraîner des sanctions et, en cas de nouvel abus, la résiliation du contrat de travail.

## 10. Obligation de déclaration en cas de soupçon de délit

Je suis astreint·e à une obligation de déclaration immédiate en cas de soupçon justifié de délit (par ex. déclarations de personnes concernées). Je m'adresse à un·e interlocuteur·trice défini·e par chaque organisation. Je n'entreprends aucune mesure sans me concerter avec cette personne, car ce n'est pas à moi qu'il appartient de gérer le dossier. En cas d'incertitude quant à l'existence d'une infraction pénale ou pour une première consultation, ces interlocuteurs·trices sont également à ma disposition (voir pages 26 et 27).

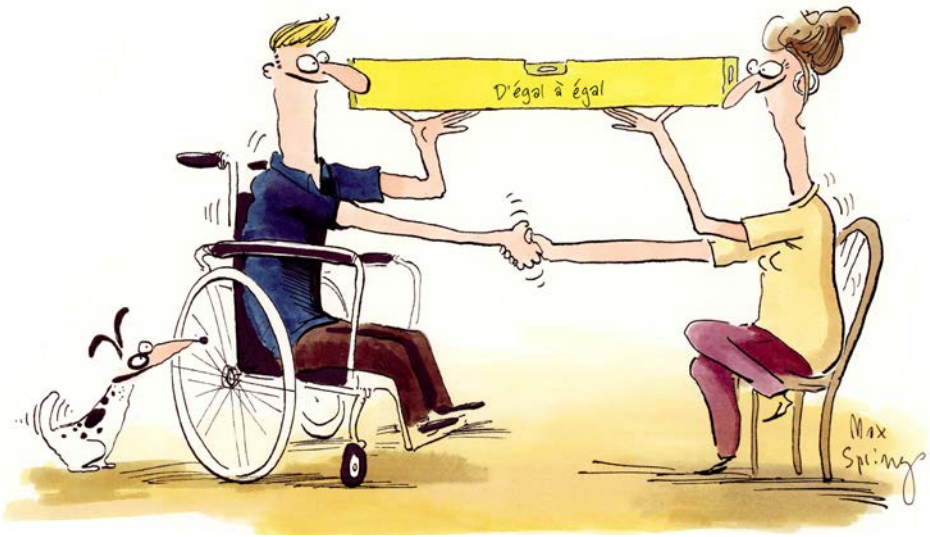
**Questions de réflexion importantes :**
**Attitudes de base dans les situations à risque**

- Qu'est-ce qui est adapté à mon rôle dans cette situation ?
- Qu'est-ce qui fait partie du mandat que j'exerce dans cette situation ?
- Comment organiser la situation de manière appropriée ?
- Quels actes, respectivement quels comportements requièrent de la transparence et de la concertation ?
- Quels sont les besoins des client·e·s ou membres que je peux satisfaire ? Et ceux que je ne peux pas satisfaire ?
- A qui dois-je m'adresser si je soupçonne un abus ou si j'ai un sentiment d'insécurité en lien avec le respect de la proximité et de la distance ? A qui dois-je m'adresser en cas de soupçon fondé d'un délit pénal ?

**Ces questions ainsi que d'autres idées de réflexion, qui sont insérées entre les chapitres doivent être utilisées pour les discussions dans le cadre des préparatifs des cours et des vacances, lors de réunions d'équipe, à l'occasion de retours d'information et d'échanges.**

# Normes de qualité dans les situations à risque potentielles

Les normes de qualité fournissent des lignes directrices pour le comportement souhaité ou pour les actions à entreprendre en situation de risque. Les écarts observés doivent être obligatoirement discutés avec toutes les parties concernées et signalés de manière transparente aux responsables de l'organisation. La liste suivante de possibles situations à risque n'est pas concluante. Il est important de souligner que les situations à risques peuvent se répéter dans la vie quotidienne des associations, lors de vacances ou d'activités sportives. Elles doivent être constamment réfléchies et discutés de manière transparente au sein de l'équipe.



## Un langage qui favorise l'autonomie

**Comment communiquer de façon attentive et respectueuse avec les client·e·s et les membres ?**

- Les personnes avec handicap sont les expertes de leurs besoins et possibilités. Je m'enquiers de leur avis pour toute décision qui les concerne et agis en conséquence.
- Je m'adresse aux personnes avec handicap comme à n'importe quelle personne adulte en évitant de leur parler de manière infantilisante ou condescendante.
- Je n'utilise en aucun cas un langage ou une gestuelle sexualisée (par ex. surnoms à connotation sexuelle, « blagues » sexistes, compliments sur l'apparence physique, etc.) et renonce à toute remarque dégradante ou humiliante ainsi qu'à toute ridiculisation.
- Je vouvoie les client·e·s lors des séances de conseil, mais je les tutoie, après concertation, dans le cadre des offres de formation et de loisirs, conformément au principe de normalité dans la catégorie concernée (client·e·s, invité·e·s, membres, proches).
- Devant des tiers, je parle de « personnes avec handicap » et non pas de « personnes handicapées » ou « invalides ».
- Nous parlons d'offres de vacances, de voyages, de semaines de vacances ou de camps sportifs, pas de « colonies », un terme réservé aux enfants et aux jeunes.

**Questions de réflexion :**
**Autodétermination et idée de protection – un équilibre délicat**

- Qu'est-ce qui a le plus de poids pour nous : la décision autodéterminée prise par une personne en situation de handicap d'accepter une certaine proximité ou la protection contre le risque d'un abus par des employé·e·s en position de force ?
- Comment les personnes en situation de handicap peuvent-elles/doivent-elles gérer la proximité et la distance de manière autodéterminée dans les relations de conseil et d'aide – et où se situe la responsabilité des personnes accompagnantes en position de pouvoir ?
- La mise en œuvre cohérente de l'autodétermination justifie-t-elle le risque existant d'un abus de pouvoir ? Qui peut ou doit assumer la responsabilité du risque ?
- Comment ces deux préoccupations peuvent-elles être prises en compte de la meilleure manière possible ?

## Des aides dosées dans les actes quotidiens

**Comment se montrer attentif·ve et proposer son aide au quotidien sans faire preuve de condescendance ?**

- Je promeus et encourage l'autonomie et l'autodétermination des personnes avec handicap dans leur quotidien.
- En ce sens, je leur demande systématiquement si elles souhaitent mon aide et m'enquière de la manière souhaitée avant d'agir.
- Dans le cadre des offres de voyage, j'applique l'idée selon laquelle « le client est roi » tout en ayant conscience que nos client·e·s, en raison d'expériences antérieures, peuvent être très vulnérables aux attitudes condescendantes ou excessivement prévenantes.
- Lors des offres sportives, j'explique quelles aides et mesures de sécurité sont indispensables et accompagne mes actes verbalement. La sécurité et la prévention professionnelle des accidents priment sur la protection contre les contacts ambigus.

## Une proximité physique et émotionnelle conforme aux rôles

**Comment mettre en place la proximité physique et émotionnelle appropriée ?**

- Si l'offre de réconfort, l'attention et la création d'une atmosphère chaleureuse vont de soi et font partie de mon mandat, je veille néanmoins – le cas échéant – à garder la mesure appropriée des contacts physiques et clarifie les rôles de chacun (voir point 5 des attitudes fondamentales).
- Il n'est pas approprié de ma part d'initier des accolades régulières, des bises ou des rapprochements amicaux.
- Si des client·e·s/membres cherchent régulièrement à me serrer dans leurs bras, je ne m'attarde pas dans une accolade intime, mais y mets un terme rapidement, de manière respectueuse. Je montre que cette proximité physique ne convient pas à mon rôle et au cadre; je peux et dois donc poser des limites appropriées.
- Si les limites que je pose conformément aux rôles ne sont pas acceptées, j'ai le droit de bénéficier du soutien des responsables de l'offre.
- Je ne me rends pas irremplaçable en tant que personne, mais agis toujours en tant qu'intervenant·e remplaçable d'une organisation.


Information brève mais précise: je vais devoir te toucher pour ta propre sécurité
Max Spiess

# Gestion des besoins sexuels des client·e·s/membres

**Comment réagir face à des client·e·s/membres qui manifestent des besoins sexuels ?**

- En matière de sexualité, les organisations respectent le droit de chaque personne à une sexualité individuelle, indépendamment de son âge et de son degré de développement. La diversité de la sexualité est reconnue.
- Les organisations respectent les actes sexuels dans la mesure où le couple est éclairé, où les deux partenaires sont consentants et où lesdits actes ont lieu dans un cadre approprié. Sont exclus de manière explicite les actes sexuels entre les client·e·s/membres et les bénévoles/salarié·e·s lorsque ces derniers sont engagés dans un rôle/fonction par l'organisation et lorsque la relation n'est pas antérieure au commencement de l'engagement pour l'organisation.
- Pour les personnes mineures ou incapables de discernement, les organisations s'appuient sur l'avis des parents, des proches, du curateur et/ou des personnes de référence au sein de l'institution.
- Si les client·e·s/membres manifestent des besoins sexuels qui créent un sentiment d'insécurité et d'ambiguïté, je consulte l'interlocuteur·trice de mon organisation ou l'aidant·e responsable au sein de l'institution.

## Poser les limites en cas de comportement sexualisé des client·e·s/membres/employé·e·s

**Comment réagir face à des personnes qui dépassent mes limites ?**

- Les besoins de proximité exprimés par les client·e·s/membres (par exemple tentatives de flirt, propositions de relations, sexualisation de l'atmosphère …), que, dans mon rôle de responsable, d'accompagnant·e ou d'aidant·e, je n'ai en aucun cas le droit de satisfaire, sont impérativement signalés de manière transparente à l'équipe. J'ai le droit d'être accompagné·e et protégé·e, le cas échéant au moyen d'un rappel à l'ordre du client/de la cliente/membre par les responsables de l'offre.
- J'ai le droit et l'obligation de corriger tout comportement sexualisé des client·e·s/membres (par ex. masturbation en public, langage sexualisé …), au sein du groupe ou en public, et d'être accompagné·e en ce sens. Je parle de ces situations à l'équipe ou aux responsables de l'offre afin de définir la bonne manière de réagir et de communiquer.

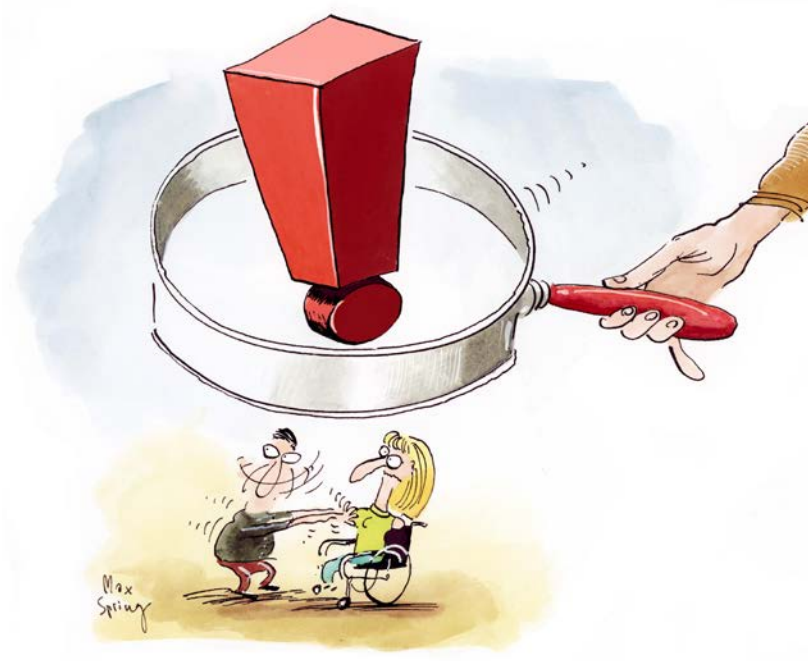
**Questions de réflexion :**
**Inclusion et prévention – une zone de tension difficile**

- De quelle manière la « privatisation » d'une relation liée à une prestation peut-elle influencer ou compliquer la prévention des abus sexuels ? Que penser de cette « privatisation » dans le cadre du principe de normalisation ?
- S'agit-il d'un abus lorsqu'une relation s'établit entre un·e coach sportif·ve et une personne en situation de handicap ? Dans cette situation, quels rôles jouent l'âge, la maturité, la capacité de discernement ?
- Pour une relation établie dans le cadre d'une prestation, quelle influence a le fait que l'une des personnes est en situation de handicap ? Pourquoi ?
- Comment combiner l'obligation de prévenir les abus de pouvoir avec le souci d'une société inclusive ?
- Comment ces deux préoccupations peuvent-elles être mises en œuvre simultanément et de la meilleure manière possible ?

## Répondre aux besoins des employé·e·s

**Comment répondre à mes propres besoins ?**

- Les bénévoles et les salarié·e·s sont engagés dans un rôle spécifique et pour le compte des organisations dans nos différentes offres. Nous attendons de ces personnes qu'elles se consacrent entièrement à leur mission pendant la durée de celle-ci et qu'elles mettent leurs propres besoins en arrière-plan.
- Je ne peux, en aucun cas, satisfaire mes besoins sexuels pendant les heures de travail, ni me livrer à des actes sexuels que ce soit avec des client·e·s, d'autres employé·e·s ou des tiers.
- Si vous deviez ressentir un plaisir sexuel durant une situation de soins, mettez un terme à la situation. Parlez-en à la personne responsable de l'offre, car vous vous êtes engagé·e à faire preuve de transparence. La personne responsable élaborera des mesures permettant de surmonter ces situations à risque en concertation avec la personne bénéficiant de vos soins.
- Les employé·e·s ont le droit et le devoir de demander conseil et soutien en cas de surcharge mentale ou physique, de tension ou d'incertitude dans l'exercice de leur fonction.



## Assistance et soins professionnels

**Quels soins sont justifiés dans le cadre de mon mandat et comment les fournir de façon attentive ?**

- Je ne contribue aux soins des client·e·s que dans la mesure convenue dans le cadre de mon mandat. Je respecte les instructions de soins fournies par les client·e·s, les personnes de référence ou les personnes responsables (par ex. utilisation de gants, déroulement clair) et accompagne mes actes verbalement de manière à garantir un maximum de professionnalisme.
- J'informe les personnes responsables de manière transparente lors de soins intimes spontanés, imprévus.
- En cas de visites à domicile/à l'hôpital, c'est aux soignant·e·s professionnel·le·s (par exemple services d'aide à domicile) et non à moi qu'incombent les soins réguliers. J'ai le droit et l'obligation de poser mes limites. En cas de doute, je clarifie la situation avec les responsables de l'offre.
- J'accorde la priorité à l'autonomie et à la pudeur des client·e·s/membres et leur demande régulièrement comment je peux organiser mon mandat d'une façon qui leur convient.
- La répartition des soignant·e·s et des soins incombe aux responsables en fonction de critères professionnels et organisationnels et n'est pas déléguée aux client·e·s/membres ou à l'équipe. Les responsables tiennent compte des souhaits des client·e·s, si cela est possible sur le pan organisationnel. Font exception à cette règle les prestations d'assistance réservées individuellement dont la mise en œuvre est de la responsabilité des client·e·s.
- Je travaille, si possible, en tandem avec une autre personne dans les situations de soins. De cette manière, l'accès n'est garanti qu'à un groupe restreint de personnes.

## Accompagnement attentif au vestiaire, aux toilettes ou dans la douche

**Comment respecter l'intimité dans la douche, au vestiaire ou aux toilettes ?**

- Je n'aide les client·e·s au vestiaire, aux toilettes ou dans la douche que dans la mesure convenue dans le cadre de mon mandat.
- J'accorde la priorité à l'autonomie et à la pudeur des client·e·s et leur demande comment je peux organiser mon mandat d'une façon qui leur convient. Je quitte la pièce si les client·e·s/membres le souhaitent.
- En raison de l'importance du respect de l'intimité dans un rapport de dépendance et si la situation le permet, j'utilise toujours vestiaires, toilettes et douches séparément des client·e·s (au niveau géographique ou temporel).
- Dans les douches communes (p.ex. halles de gymnastique/piscine) je porte toujours un maillot lors des prestations d'aide, sinon je suis habillé normalement.
- Les mêmes normes s'appliquent aux thèmes « laisser la porte entrouverte » et « travailler en tandem/en équipe de deux » que pour le point suivant concernant les chambres à coucher. La mise en œuvre doit toujours être convenue individuellement avec les client·e·s/membres et doit être communiquée de manière transparente à l'équipe.

## Soins conformes aux rôles dans la chambre à coucher ou la nuit

**Comment respecter l'intimité la nuit et dans la chambre ?**

- Je dors toujours dans une pièce séparée des client·e·s/membres pour leur protection et la mienne. Des exceptions dues aux conditions liées à l'espace disponible ou pour des raisons pédagogiques/de soins ne peuvent être faites qu'avec l'accord de toutes les parties concernées, respectivement avec le consentement du représentant légal. Les clarifications nécessaires sont effectuées par l'organisation.
- La porte de la chambre des client·e·s/membres reste au moins entrouverte à chacune de mes visites, qui doivent être de courte durée, en particulier en cas de tête-à-tête. Dans la mesure du possible, je travaille en tandem avec une autre personne pour les situations de soins, afin que la sphère intime puisse être préservée en gardant la porte fermée. Le lit appartient exclusivement au client/à la cliente. Je ne m'y assieds que pour des raisons pédagogiques et si les soins l'exigent.
- En cas de visites au domicile des client·e·s, je veille à ce que les discussions aient lieu en dehors de la chambre, dans des espaces moins connotés. Je clarifie mon mandat avec les responsables de l'offre si les souhaits formulés par les clients requièrent une prise en charge dans la chambre.

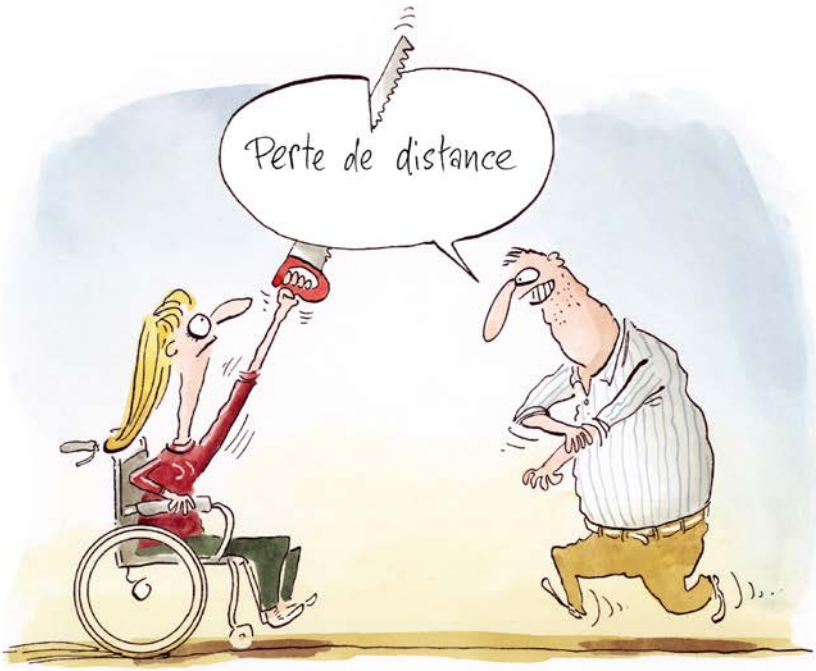
**Questions de réflexion :**
**Pouvoir et déséquilibre des forces – pas toujours évident**

- Quels déséquilibres des forces/quelles hiérarchies y a-t-il dans nos offres ? Sont-ils·elles interrogé·e·s de manière systématique et régulière ?
- Comment ces différences de pouvoir peuvent-elles être justifiées ? (p.ex. en raison du mandat, des rôles, des fonctions, de l'âge, des handicaps, de la capacité de discernement)
- Qui a quel pouvoir lorsqu'une personne en situation de handicap emploie une personne sans handicap comme assistant·e et devient son employeur ?
- De quelle manière le déséquilibre des forces est-il influencé lorsque les personnes ont un handicap cognitif ou physique ou lorsqu'elles sont incapables de discernement, d'exercer leurs droits civils ?

## Situations à deux ou en groupe/situations de conseil

**Comment assurer la meilleure transparence pour les situations en tête-à-tête ?**

- Les séances de conseil individuelles se tiennent dans les locaux de l'organisation prévus à cet effet et sont agendées.
- Les contenus des séances sont consignés par écrit et se limitent au domaine de compétences respectif (descriptif de poste). Les autres besoins de conseils sont évalués au cas par cas.
- Les tête-à-tête lors des visites à domicile sont agendés et ont lieu dans les pièces de vie, pas dans la chambre.
- J'organise dans la mesure du possible les offres de formation et de loisirs en groupe. Les tête-à-tête réguliers en dehors du contexte du groupe avec les client·e·s/membres doivent être justifiés pédagogiquement et requièrent une concertation avec l'équipe et les responsables du groupe. L'accès d'autres personnes à toute situation de tête-à-tête est garanti à tout moment.
- Cette situation peut aussi se présenter quand des client·e·s doivent être extrait·e·s du contexte du groupe. Il convient alors de le communiquer en toute transparence et d'en informer l'équipe.


Perte de distance


Perte de
distance
Max
Spring

## Séparation entre mandat et vie privée

**Comment séparer mon mandat au sein de l'organisation (temporel, géographique) de ma vie privée ?**

- Mon mandat à durée limitée au sein de l'organisation ne fait naître aucune responsabilité continue et ne justifie aucune attente, même si les client·e·s/membres ou leurs personnes de référence le souhaitent. J'ai le droit et l'obligation de séparer clairement mon mandat de ma vie privée.
- Toute demande de prestations privées ou d'activités rémunérées doit par ailleurs être communiquée de manière transparente à l'organisation (par ex. services d'assistance privés complémentaires).
- Si je suis amené·e à rencontrer régulièrement les client·e·s/membres dans le cadre privé, je veille à le communiquer de manière transparente à l'organisation. En cas de soupçon d'abus de pouvoir, l'organisation prend des mesures.

## Autres situations à risque

**A quelles autres situations délicates pouvons-nous être confronté·e·s dans notre mandat ?**

- Lors des exercices, jeux et actions, je veille à respecter ce que les client·e·s/membres considèrent comme les limites à ne pas dépasser. Pour ce faire, j'assure la transparence, je discute de la question des limites et je me sers d'exemples pratiques. Je donne toujours aux client·e·s la possibilité de se retirer d'une activité ou de ne pas y participer.
- En cas d'habillement non conforme aux règles usuelles (par ex. à l'hôtel ou dans un lieu de vacances) je le fais remarquer.
- Les attentions de nature financière telles que cadeaux, invitations pour un café, etc., doivent toujours être transparentes et proportionnées, en particulier si elles sont récurrentes. En cas de doute, je refuse les cadeaux.
- La publication d'images est soumise à des règles claires sur le droit général de la personnalité et sur le droit à l'image. Cela vaut pour les photos ainsi que pour le matériel audio et vidéo, que ce soit sur le site internet, dans un bulletin d'information, sur WhatsApp ainsi que sur les réseaux sociaux comme Facebook ou Instagram. Par ailleurs, les images doivent respecter la dignité de chacun et ne peuvent jamais être sexualisées. En cas de doute et sans concertation de la personne représentée, je renonce à utiliser la photo.

# Personnes de contact

Les organisations Procap, PluSport Suisse, Association Cerebral et insieme Suisse disposent d'un centre de contact « Prévention » pour les questions liées au sujet « Relations – limites et abus ». Ces centres offrent informations et conseils et coordonnent la procédure en cas de mesures complémentaires. Ils collaborent avec des centres spécialisés dans le domaine de la prévention. Pour plus d'informations sur les personnes de contact et le travail de prévention dans les différentes régions, consultez le site internet de chaque organisation.

**Procap Suisse**
Frohburgstrasse 4, 4600 Olten
E-mail : prévention@procap.ch, Tél. : +41 62 206 88 88/30
https://www.procap.ch/fr/sengager.html

**Association Cerebral Suisse**
Zuchwilerstrasse 41, 4500 Solothurn
E-Mail : meldestelle@vereinigung-cerebral.ch, Tél. : +41 32 622 22 21
https://www.vereinigung-cerebral.ch/fr/

**Service d'écoute et de signalement, insieme Suisse**
Aarbergergasse 33, Case postale, 3001 Berne
E-mail : stop@insieme.ch, Tél. : 031 300 50 42
https://insieme.ch/fr/nos-activites/soutien-et-conseil

**PluSport Suisse**
Chriesbaumstrasse 6, 8604 Volketswil
Email : mailbox@plusport.ch, Tél. : +41 44 908 45 00

**ESPAS**
Espace de soutien et de prévention des abus sexuels
Rue Centrale 7, 1003 Lausanne
E-mail : contact@espas.info, Tél. : +41 0848 515 000
www.espas.info

**Centres de consultation cantonaux pour l'aide aux victimes / Postes de police**
Les centres de consultation cantonaux et régionaux pour l'aide aux victimes ainsi que les postes de police peuvent être contactés en tout temps : www.opferhilfe-schweiz.ch/fr

**Service d'urgence et de conseil par téléphone pour les moniteurs et monitrices de jeunes**
Tél. : +41 58 618 80 80, www.projuventute.ch,
Brochures de chacune des organisations sur le thème « Relations – limites et abus ».

## Prestataires d'offres d'accompagnement, d'aide et de conseil pour personnes en situation de handicap au quotidien, pendant les vacances et les activités de loisirs

Procap Suisse avec ses 30 sections et 40 groupes sportifs offre aux personnes en situation de handicap un large éventail d'activités de loisirs et de vacances. S'y ajoutent d'importantes prestations de conseil, d'aide et d'accompagnement. Grâce à l'engagement de professionnels dans les domaines du droit des assurances sociales, des voyages, de la formation, du sport et de la promotion de la santé ainsi qu'au soutien de nombreux bénévoles les personnes avec handicap profitent d'un soutien compétent au quotidien, pendant leurs vacances et leurs activités de loisirs.

En tant qu'organisation faîtière et centre de compétences du sport-handicap suisse, PluSport propose un large éventail d'offres sportives variées et intéressantes, entre autres plus de 100 camps sportifs par année. Les formations initiales et continues dispensées régulièrement aux monitrices et moniteurs sont le gage de la qualité élevée et constante de l'offre sportive. PluSport s'engage pour la promotion du sport à tous les niveaux et promeut l'intégration et l'inclusion.

L'Association Cerebral Suisse promeut, représente et coordonne les intérêts des personnes vivant avec une paralysie cérébrale et/ou avec un polyhandicap. Elle encourage l'autoreprésentation, propose des prestations de conseils par des pairs certifiées ou au moyen de la méthode du plan d'avenir personnalisé ainsi que des conseils sociaux. En plus, elle organise des cours, des conférences et des évènements. Les 20 associations régionales favorisent l'échange d'expériences et proposent des évènements, des vacances ainsi que des offres de loisirs et de relève.

insieme Suisse est la fédération suisse des associations de parents de personnes ayant un handicap mental. Dans ses près de 50 associations régionales, insieme propose une offre de formation, de loisirs et de conseil, ainsi que des possibilités d'échanges. Cette association d'entraide compte plus de 8 600 membres et s'engage depuis 1960 pour une société inclusive et diversifiée.


Employé·e·s et bénévoles
Formation initiale et continue
Connaissances propres
Attentif
Communication
Demander en cas de doute
Analyser Réfléchir
Soigner
Proximité & Distance
Accompagner
Cadre clair
Sport
Accompagnement de vacances
Max Spring

## Impressum

**Edition :** Procap Suisse

**Coédition :** Association Cerebral Suisse, Plus

**Equipe de rédaction :** Karin Iten, Limita Zürich ; Helena Bigler, Procap Suisse ; Sandra Hirschi, Procap Suisse ; Claude Décoppet, Procap Suisse

Nous remercions le groupe d'accompagnement constitué de représentant·e·s des groupes sportifs, des responsables de voyage et des sections ainsi que d'autres expert·e·s qui ont soutenu le processus d'élaboration de la brochure avec leurs suggestions et informations.

**Layout :** Bruckert/Wüthrich, Olten

**Illustration :** Max Spring, Berne

**Impression :** Merkur Druck Langenthal

**Traduction :** Andréane Leclerq, Bernex

**Adresse d'édition et de commande :** Procap Suisse, Frohburgstrasse 4, 4601 Olten

**Note :** Nous remercions les personnes suivantes pour leur relecture et leur contribution professionnelle : Silvia Bren, Maja Cuk, Susanne Dedial, Claudia Helfer, Yvette Kohler, Christoph Müller, Simone Rychard, Sabrina Salupo, Verena Scharrer, Maria Stratmann, Sonja Wenger

2ème édition, mai 2023 | © Procap

# Code de conduite pour la prévention des violations des limites et des abus sexuels

Malheureusement, dans toute organisation, peuvent se produire des cas de violations des limites qu'elles soient petites ou majeures, voire même d'abus sexuels. Avec ce code de conduite quatre organisations de personnes avec handicap ont élaboré une politique commune et contraignante pour tous permettant de reconnaître les situations à risque et de les gérer de manière adéquate. Les normes de qualité définies dans le code de conduite pour le traitement des situations à risque promeuvent la réflexion et la transparence à tous les niveaux, offrent un soutien et une sécurité à toutes les parties concernées et élèvent ainsi le seuil rendant plus difficile la réalisation de violations des limites ou d'agissements punissables pénalement.

Le code de conduite est également une aide à l'orientation et donne aux personnes qui dirigent, soignent ou accompagnent la sécurité d'action avec laquelle elles peuvent approcher de manière appropriée les situations à risque quotidiennes et reconnaître, refléter ou prévenir d'emblée les comportements inappropriés. Enfin et surtout, le code de conduite est l'expression d'une culture de respect mutuel, d'attention, de partage et de responsabilité.

procap PluSport Cerebral insieme